

EL PRINCIPIO DE LA CONDICION MAS BENEFICIOSA

SUMARIO

I. Planteamiento general.—II. La condición más beneficiosa de origen contractual frente al empresario.—III. La condición más beneficiosa de origen contractual frente a nuevas normas.—IV. La condición más beneficiosa de origen normativo frente a normas del mismo rango: A) La sucesión de normas. B) El cambio de sujeción normativa.—V. La condición más beneficiosa de origen normativo frente a normas de rango jerárquico superior.—VI. Conclusiones críticas

I. PLANTEAMIENTO GENERAL

La importancia de este tema resulta sobradamente justificada por su carácter vertebral. El cúmulo de cuestiones insertas o conexas al principio de condición más beneficiosa traspasa horizontal, vertical y transversalmente todo el Derecho del trabajo.

Contrariamente, sin embargo, como ha señalado Alonso García (1), se trata de uno de los temas más necesitados de clarificación jurídica. Existe una gran confusión tanto terminológica como funcional, presentándose ambas tanto a nivel normativo como jurisprudencial.

Una situación semejante está exigiendo en el momento presente un esfuerzo de análisis más que de síntesis. La clarificación dogmática sólo puede venir después de un análisis crítico de los supuestos de hecho de alguna manera implicados en el principio de condición más beneficiosa.

(1) *Curso de Derecho del trabajo*, 4.^a edición, Barcelona, 1973, pág. 248.

Por esta precisa razón, la línea de argumentaciones vendrá trazada, básicamente, sobre el Derecho positivo vigente, en un intento de operativizar el análisis.

Constituyen materiales de partida las variadas afirmaciones jurisprudenciales y las ambiguas declaraciones de Reglamentaciones de Trabajo y Convenios Colectivos (en adelante, RR y CC, respectivamente).

Así, pues, resulta que jurisprudencia del Tribunal Supremo y del Tribunal Central de Trabajo (en adelante, TS y TCE, respectivamente) vienen atribuyendo el título de «condición más beneficiosa», exigiendo consiguientemente su respeto, a cuatro situaciones bien distintas:

a) En primer lugar, a las mejoras incorporadas al nexo contractual frente a las condiciones estrictamente exigibles, según la normativa general aplicable.

b) En segundo lugar, a las condiciones de origen contractual frente a las establecidas en nuevas normas —RR, CC o RRI—, que sustituyen a las anteriormente vigentes.

c) En tercer lugar, a las condiciones de origen normativo —RR, CC o RRI— frente a las establecidas en nuevas normas del mismo rango jerárquico que las sustituyen.

d) En cuarto lugar, finalmente, a las condiciones disfrutadas en base a una norma —RR, CC o RRI— anterior a un cambio de sujeción normativa, esto es, a un cambio de RR, CC o RRI aplicable.

A estas cuatro especies de «condición más beneficiosa» hay que añadir una quinta situación, en base a las declaraciones de RR: las de origen normativo —legal en sentido amplio o consuetudinario— frente a las establecidas en nuevas normas de rango jerárquico superior.

Al estudio detenido de unas y otras se dedica el presente trabajo.

II. LA CONDICION MAS BENEFICIOSA DE ORIGEN CONTRACTUAL FRENTE AL EMPRESARIO

En efecto, la jurisprudencia denomina «condiciones más beneficiosas», impidiendo su modificación por parte del empresario, a aquellas mejoras sobre las condiciones estrictamente exigibles según la normativa general aplicable, nacidas bien del contrato individual de trabajo expreso inicial o novatorio, bien de la incorporación al nexo contractual por el paso del tiempo de un convenio colectivo impropio o informal o pacto sindical y, muy en

particular, de la concesión u otorgamiento empresarial unilateral, ya sea individual o colectivo (2).

En realidad se trata de una doctrina jurisprudencial —la del respeto a las condiciones contractuales— con un fundamento jurídico-positivo claro y evidente: el artículo 9.2.º de la LCT, que admite que el contrato de trabajo se regule «por la voluntad de las partes... sin que en ningún caso puedan establecerse, en perjuicio del trabajador, condiciones menos favorables o pactos contrarios a las normas legales».

Los requisitos exigidos por el ordenamiento son, pues, de un triple orden: 1.º Que las condiciones nazcan del contrato. 2.º Que las condiciones no sean contrarias a las normas legales; y 3.º Que las condiciones sean más favorables que las legales, esto es, que se respete el principio de norma mínima.

1.º En primer término, las condiciones han de nacer de contrato.

Si bien es cierto que el contrato de trabajo, por esencia y por evolución histórica desde el primitivo contrato civil de arrendamiento de servicios, se ha convertido en un contrato normado, habiendo perdido, en general, su función normativa, ésta no ha desaparecido absolutamente, siendo posible que bien directamente por acuerdo expreso, inicial o novatorio, bien indirectamente a través de la incorporación contractual de los convenios colectivos impropios o de las mejoras unilaterales empresariales, el contrato individual de trabajo cumpla una específica función normativa: la tradicional civil de ser «ley entre las partes contratantes» (3).

De su origen contractual se deriva, precisamente, el carácter individual o singular del disfrute de estas «condiciones más beneficiosas». No valdrá alegar el respeto por condiciones más beneficiosas en relación a condiciones disfrutadas por trabajadores distintos del reclamante, pues, como señala la STCT de 13 de octubre de 1973 (4), «lo contrario nos llevaría al absurdo de no prosperar nunca la privación de un beneficio que con anterioridad y por personas distintas se disfrutaron en tiempos pasados, aunque no exista entre unos y otros sujetos relación alguna». O como dice más claramente la STS, Sala 4.ª, de 4 de febrero de 1966 (5), «las condiciones más benefi-

(2) Cfr. SES, S. 4.ª, de 7 de junio de 1973 (A/73, ref. 2747) y STCT de 16 de febrero de 1973 (A/73, ref. 733), de 19 de febrero de 1973 (A/73, ref. 711), de 8 de marzo de 1973 (A/73, ref. 1111) y de 27 de noviembre de 1973 (A/73, ref. 4798).

(3) «Las obligaciones que nacen de los contratos tienen fuerza de ley entre las partes contratantes» (art. 1.091, Código civil).

(4) A/73, ref. 3847.

(5) Jurisprudencia Social (en adelante, JS), núm. 15, págs. 45 y sigs.

ciosas no son de aplicación a trabajadores de nuevo ingreso si estaban concedidas anteriormente a título personal».

El problema se presenta cuando se trata de distinguir una mejora unilateral empresarial colectiva de una costumbre local y profesional. No será fácil saber si la mejora se atribuyó a título subjetivo, aunque colectivamente —inaplicable, por tanto, al personal de nueva contratación—, o a título objetivo, por costumbre inveterada —aplicable en tal caso a todo el personal de la empresa, sea antiguo o moderno—. En todo caso, el actor —el trabajador que quisiera hacer valer una costumbre— deberá probar su existencia constatando la presencia de sus dos elementos: el objetivo (práctica repetida, uniforme y constante en un sentido determinado) y el subjetivo (la *opinio iuris* o consenso general de su obligatoriedad).

Por otra parte, en relación a la incorporación contractual de mejoras unilaterales empresariales, surge la cuestión de conocer cuándo se produce exactamente la misma, y por ello, cuándo la mejora incorporada se convierte en derecho subjetivo inatacable del trabajador (6).

Se trata de un problema de prueba —*quaestio facti*— que deberá el magistrado resolver en cada caso a la vista de las circunstancias concurrentes. La continuidad en el disfrute de la mejora constituye quizá el único indicio objetivo de aproximación relevante a estos efectos al no existir una precisa frontera normativa o jurisprudencial.

Únicamente en materia de mejoras salariales la jurisprudencia ha sentado criterios más ajustados, demostrativos de la inexistencia de una justificación especial ajena a la relación de trabajo: la fiijeza en la cuantía y la periodicidad en el vencimiento (7). Pero aun esta presunción jurisprudencial podría ser destruida en el caso concreto.

(6) La jurisprudencia ha considerado condiciones más beneficiosas las siguientes: el transporte del trabajador de su domicilio al centro de trabajo (STS, S. 4.ª, de 6 de febrero de 1967 [A/67, ref. 613]); determinadas retribuciones (STS, S. 4.ª, de 3 de marzo de 1971 [A/71, ref. 1483], de 5 de noviembre de 1968 [A/68, ref. 4947] y STS, S. 6.ª, de 17 de febrero de 1970 [A/70, ref. 1104]); el lugar de trabajo (STS, S. 4.ª, de 7 de diciembre de 1972 [A/72, ref. 5166], de 29 de junio de 1972 [A/72, ref. 3552] y de 3 de octubre de 1969 [A/69, ref. 4254]).

(7) «Para que pueda exigirse el abono de las gratificaciones concedidas voluntariamente por las empresas, es requisito ineludible que sean fijas en su cuantía y periódicas en su vencimiento» (STCT de 16 de marzo de 1970). Vid., en este mismo sentido, STS de 11 de junio de 1970.

Esta posición jurisprudencial surgió de la necesidad de distinguir entre las mejoras o gratificaciones voluntarias propiamente dichas y las prestaciones salariales extrarreglamentarias o extraconvencionales del artículo 4.º del decreto sobre ordenación del salario de 21 de septiembre de 1960, hoy derogado.

Convenga, no obstante, a este propósito, resofiar la existencia de ciertas cláusulas en determinadas RR que vienen a restringir e incluso a anular la posibilidad de considerar como derechos subjetivos -- y por ello, de exigir su respeto al empresario-- determinadas retribuciones mejoradas unilateralmente por este último, perpetuando de este modo, aun después de derogado, el decreto de 1960 sobre mejoras voluntarias.

Así sucede, por ejemplo, con la ordenanza laboral para los mataderos de aves y conejos, de 30 de julio de 1974, que en sus disposiciones complementarias señala:

«Cuántas concesiones o gratificaciones pudieran ser otorgadas en lo sucesivo libremente a su personal por las empresas comprendidas en la presente ordenanza, no podrán ser conceptuadas como permanentes *si así se establece al tiempo de su concesión*, pudiendo aquéllas modificarlas o suprimirlas en estimación de las causas circunstanciales o antecedentes que les hubieran motivado.»

En la ordenanza laboral para las industrias cárnicas, de 4 de junio de 1973, se va aún más lejos, estableciendo una cláusula más rigurosa:

«Cuántas bonificaciones o gratificaciones pudieran ser concedidas en lo sucesivo a su personal por las empresas de industrias cárnicas comprendidas en la presente ordenanza, no podrán ser conceptuadas como permanentes *en caso alguno*, pudiendo aquéllas modificarlas o suprimirlas en privativa estimación de las causas circunstanciales y antecedentes personales que las hubieran motivado.»

Ambas cláusulas atentan contra el principio de jerarquía normativa. El decreto sobre ordenación del salario, de 17 de agosto de 1973, derogatorio del decreto de 1960, vino a establecer a lo largo de su articulado la presunción de que todo cuanto recibe el trabajador del empresario es salario (8). De este modo el Derecho del trabajo se reconcilió históricamente con el De-

(8) Conforme a lo dispuesto en el artículo 10 de la orden de 22 de noviembre de 1973, para el desarrollo del decreto 2380/1973, de 17 de agosto, sobre ordenación del salario («BOE» 11-12-1973), no tienen existencia legal las retribuciones o pluses salariales que no correspondan al salario base o a cualquiera de los complementos salariales enumerados en el artículo 5.º del propio decreto. En consecuencia, resultará ilegal el concepto «plus voluntario», «gratificación voluntaria» u otro análogo, debiendo integrarse su importe en el complemento salarial que corresponda de acuerdo con la motivación real del pago o, en otro caso, en el salario base.

recho común contractual, ya que, como señala el artículo 1.115 del Código civil, «cuando el cumplimiento depende de la exclusiva voluntad del deudor, la obligación condicional será nula», afirmándose en el artículo 1.256 que «la validez y el cumplimiento de los contratos no pueden dejarse al arbitrio de uno de los contratantes». En último término, la validez o nulidad de estas cláusulas reglamentarias dependerá, una vez más, de la naturaleza jurídica que se atribuya a los RR: la reglamentaria, postulada por la doctrina mayoritaria, o la legal, defendida por Bayón, quien las considera «leyes orgánicas especiales de cada norma laboral» (9).

2.º En segundo lugar, estas condiciones contractuales no pueden ser contrarias a las normas legales.

¿Qué quiere decirse con esto? Simplemente que existen normas que, por razones de orden público general — esto es, existentes en defensa de intereses generales ajenos a las partes contratantes —, establecen mínimos intangibles no sólo por normas posteriores de rango jerárquico inferior, sino también por vía contractual. Se trata de las denominadas por Despax (10) «estructuras institucionales del Derecho del trabajo» o «normas de derecho necesario absoluto» (11).

En este punto el problema reside en la existencia de dos posibles clases de condiciones más beneficiosas de origen contractual:

1.ª De un lado, las condiciones de naturaleza cuantitativa que suponen únicamente una mejora material respecto de su regulación normativa. Por ejemplo, una disminución de la jornada laboral, el aumento del número de días de vacaciones, un aumento salarial global o por partidas salariales con-

(9) *Manual de Derecho del trabajo*, vol. I, 10.ª edición, Madrid, 1976-1977, página 119.

(10) «Conventions collectives», en *Traité de Droit du Travail*, dirigido por G. H. CAMBRYNCK, Dalloz, París, 1966, págs. 66 y sigs.

(11) CAMPS (*Los principios de norma más favorable y de condición más beneficiosa en las fuentes del Derecho español del trabajo*, Madrid, 1976) ha mantenido recientemente una interesante tesis de alcance insospechado acerca de la naturaleza de las normas de derecho necesario absoluto. Considera que las normas de derecho necesario absoluto se configuran no tanto, *per se*, cuanto en relación al tratamiento que pretenda sustituirlas. Esto significa que una misma norma puede ser modificable o insustituible, en función de que el tratamiento más favorable para el trabajador llamado a reemplazarla dé lugar o no a soluciones anticonstitucionales. O lo que es lo mismo, que no hay más normas de derecho necesario absoluto que las normas constitucionales: «Las normas laborales en el ordenamiento español son siempre, *ex constitutione*, normas mínimas, salvo que su sustitución por un tratamiento más favorable para el trabajador implique un desconocimiento que suponga vulneración o menoscabo de los principios y soluciones constitucionales» (pág. 161).

cretas o el establecimiento de determinados devengos extrasalariales inexistentes, tales como el pago por la empresa del IRTP o el establecimiento de unos complementos de Seguridad Social.

2.^a De otra parte, aquellas condiciones de naturaleza cualitativa, de alguna manera relacionadas con la organización del trabajo y cuya especificación venga atribuida al empresario por la normativa general. Por ejemplo, una jornada intensiva de verano, una jornada laboral diurna, una función o un puesto de trabajo concretos dentro de una categoría profesional determinada.

La cuestión que resulta así planteada es la siguiente: ¿Cabe limitar contractualmente el contenido del poder de dirección empresarial? La respuesta deberá encontrarse en la calificación de la naturaleza de la regulación normativa del poder de dirección.

A favor de su consideración como mínimos absolutos intangibles se encuentra el artículo 4.º de la ley de Convenios Colectivos Sindicales de Trabajo de 19 de diciembre de 1973 (en adelante, LCCST), cuando señala que «en los CC no podrán establecerse cláusulas... que impliquen disminución... de las facultades inherentes a la dirección de la empresa según el ordenamiento jurídico laboral», lo que supone, con mayor razón, la absoluta indisponibilidad por parte del empresario a nivel contractual individual. Un pacto en este sentido implicaría una renuncia empresarial contraria al orden público de las prohibidas por el artículo 6.º, 2, del título preliminar del Código civil (12). En este sentido se han manifestado Montoya (13) y Ojeada (14) al afirmar que el poder de dirección empresarial es irrenunciable.

Sin embargo, salvo esta prohibición de la LCCST, por otra parte incum-

(12) «La exclusión voluntaria de la ley aplicable y la renuncia a los derechos en ella reconocidos sólo serán válidas cuando no contraríen el interés o el orden público ni perjudiquen a terceros.»

(13) *El poder de dirección del empresario*. IEP, Madrid, 1965, pág. 31: «El poder de dirección es un poder irrenunciable, esto es, un poder cuya titularidad no admite la libre renuncia del empresario.»

(14) *La renuncia de derechos del trabajador*. IEP, Madrid, 1971, págs. 269 y 270: «El hecho de que se permita la renuncia por el empleador de sus derechos, no quiere decir que sea posible la abdicación de cualquiera de sus prerrogativas, sino únicamente de aquellas que, en aplicación de los principios civiles, sea posible renunciar. Concretamente, los poderes jurídicos en sentido estricto que se le conceden funcionalmente para la organización de la empresa —poder de dirección, esencialmente— no pueden ser abandonados, pues la naturaleza jurídica de las renunciaciones lo impide, al faltarle la potencialidad necesaria para hacer salir del patrimonio una titularidad de tal envergadura.»

plida y, como ha puesto de relieve Bayón (15), «de muy dudosa interpretación» (16), no existe en nuestro ordenamiento una clara y expresa prohibición de limitar contractualmente el poder de dirección empresarial (17), por lo que se impone una interpretación teleológica del alcance de los preceptos, básicamente reglamentarios, que regulan el poder de dirección empresarial.

En este orden, y frente a una visión institucional del poder de dirección empresarial que resaltaría mixtificante en nuestro ordenamiento en donde ciertamente se identifican interés de la empresa e interés del empresario, hay que defender una interpretación contractualista del mismo. Así, están en juego dos intereses: el del empresario al mayor margen de libertad de especificación posible y el del trabajador a una determinación de su prestación laboral lo más amplia posible, conociendo de antemano las condiciones de lugar, tiempo, clase y cantidad de trabajo.

Una interpretación teleológica así resuelta llevaría, por el contrario, a reconducir la regulación normativa del poder de dirección empresarial a la esfera del derecho necesario relativo (= normas mínimas), mejorable, por tanto, por vía de contratación individual.

Como afirma Pessi (18), «el contrato de trabajo, tradicionalmente defendido por la doctrina más avanzada como un contrato de objeto indetermi-

(15) *Manual...* cit., pág. 151.

(16) Básicamente caben dos: 1.ª Limitar la negociación en tema de participación de los trabajadores en la gestión; y 2.ª Impedir erosionar la esfera reglamentaria del poder de dirección empresarial (SALA: «El contenido de la negociación colectiva: Parte normativa y parte contractual», en *Quince lecciones sobre convenios colectivos*, Madrid, 1976, pág. 363).

(17) Es más, el artículo 32 de la ley de Contrato de Trabajo (en adelante, LCT) admite que el régimen disciplinario se establezca mediante contrato escrito: «No podrán imponerse por el empresario otras correcciones que las previstas en las disposiciones legales, en los reglamentos de taller o en los contratos hechos por escrito.»

Por otra parte, los artículos 16.1.º y 2.º —«El contrato de trabajo escrito deberá contener cláusulas referentes a las siguientes condiciones: 1.ª La clase o clases de trabajo objeto del contrato. 2.ª La de sí el trabajo ha de prestarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por tarea o en cualquier otra forma»—, 64 —«El trabajador prestará la clase y extensión de trabajo que marquen las leyes, las reglamentaciones de trabajo, el contrato y, en su defecto, los usos y costumbres»— y 78.c de la LCT —«Se estimarán causas justas para que el trabajador pueda, por su voluntad, dar por terminado el contrato, las siguientes: c) Exigir al empresario trabajo distinto del pactado, salvo los casos de urgencia previstos en la ley»— (si bien con una gran dosis de ambigüedad) se remiten expresamente al contrato individual de trabajo.

(18) «Il potere direttivo dell'imprenditore ed i suoi nuovi limiti dopo la legge 20 maggio 1970, núm. 300», en *Rivista di Diritto del Lavoro*, enero-marzo 1973, pág. 78.

nado o de objeto determinado, pero con un notable margen de genericidad, tiende a transformarse en un contrato de contenido rígidamente determinado». En el fondo, se constata un proceso histórico de «devolución» a la esfera contractual de ciertas facultades directivas empresariales, si bien sería de desear que tal devolución se hiciera no tanto a los contratos individuales de trabajo cuanto a la negociación colectiva.

3.ª Por último, las condiciones contractuales habrán de ser más favorables para los trabajadores que las legales.

Esta exigencia tiene su justificación en la naturaleza mínima de las normas laborales. Podríamos decir que la generalidad de las normas laborales son imperativas a efectos de peyoración y dispositivas a efectos de mejora.

Sin embargo, la favorabilidad constituye un «concepto jurídico indeterminado» por cuanto —como indica García de Enterría (19)— la medida concreta para su aplicación a un caso particular no la resuelve o determina con exactitud la propia norma. Lo único que la norma concreta es que la favorabilidad debe entenderse en beneficio del trabajador.

No obstante, del ordenamiento en su conjunto cabe obtener las siguientes conclusiones:

a) Por hipótesis, el sujeto determinante de la favorabilidad deberá ser en todo caso el beneficiario, es decir, el trabajador.

b) El cómputo de la favorabilidad deberá hacerse en vía analítica, condición por condición. Una transacción *ex ante* sobre los mínimos legales, reglamentarios, convencionales o consuetudinarios quedaría afectada de nulidad parcial, siendo de aplicación el artículo 10 de la LCT (20).

* * *

Así, pues, el alcance del principio del respeto a las condiciones contractuales por parte del empresario viene a ser el siguiente: una vez incor-

(19) «La lucha contra las inmunidades del poder en el Derecho administrativo (poderes discrecionales, poderes de gobierno, poderes normativos)», en *Revista de Administración Pública*, núm. 83, 1962, págs. 171 y sigs.

(20) «Si por contravenir algunos de los preceptos anteriores resultase nula sólo una parte del contrato de trabajo, éste permanecerá válido en lo restante, y se entenderá completado con los preceptos jurídicos adecuados a su legitimidad.»

En terminología de CAMPS, cabría la compensación horizontal de primer grado y no cabrían la compensación de grado medio y máximo («Absorción y compensación de incrementos salariales», en *Estudios sobre la ordenación del salario*, Valencia, 1976, págs. 322 y sigs.).

porado al contrato individual de trabajo un beneficio, no le es dado a la empresa por su propia voluntad, o sea, unilateralmente, imponer las condiciones generales menos ventajosas.

En consecuencia, las condiciones contractuales jugarán como límite tanto frente a una modificación unilateral directa del empresario cuanto frente a una modificación unilateral indirecta, esto es, en los casos de movilidad del personal dentro de la empresa --cambio de puesto de trabajo, de centro o traslado-- que supongan una alteración indirecta de las condiciones contractuales disfrutadas. En este último caso la condición más beneficiosa contractual exigirá su cumplimiento en el nuevo puesto o impedirá el cambio unilateral si no fuese posible respetarla.

Para proceder a modificar este beneficio se precisará del acuerdo novatorio de las partes, siendo éste posible sin otro límite que la inexistencia de vicios en el consentimiento del trabajador, ya que resulta admisible jurídicamente la renuncia del mismo, dada la naturaleza dispositiva de los derechos contractuales, como viene admitiendo de antiguo la jurisprudencia (21) y la mayor parte de la doctrina (22), considerando el principio de irrenunciabilidad establecido en el artículo 36 de la LCT —y hoy en el artículo 5.º, 1, de la ley de Relaciones Laborales (en adelante, LRL)—, referido únicamente a los derechos del trabajador nacidos de norma o de sentencia y no a los de origen contractual.

En caso de inexistencia de acuerdo novatorio, cuando se trate de un beneficio que afecta a la prestación laboral, cabrá siempre, naturalmente, en último término, la intervención de la autoridad administrativa, que, previa instrucción de expediente de regulación de empleo, autorizará a la modificación contractual cuando se justifiquen suficientemente las causas alegadas

(21) Cfr. STS de 31 de enero de 1941, 29 de enero de 1941, 1 de junio de 1942, 24 de mayo de 1945 o 5 de diciembre de 1947.

(22) Vid. DE LA VILLA: «El principio de la irrenunciabilidad de los derechos laborales», en REVISTA DE POLÍTICA SOCIAL, núm. 85, 1970, págs. 37 y sigs.; RIVERO LAMAS: *La novación del contrato de trabajo*, Ed. Bosch, Barcelona, 1963, págs. 88 y sigs., y OJEDA: *La renuncia...* cit., pág. 264.

En contra, ALONSO GARCÍA: *La autonomía de la voluntad en el contrato de trabajo*, Barcelona, 1958, págs. 154-155. También CREMADES: *El derecho transitorio en la pactación colectiva*, I. G. O., Sevilla, 1968, págs. 71 y sigs. Este último afirma que «el principio de condición más beneficiosa constituye un límite a la novación del contrato de trabajo». Más adelante añade: «En realidad, se trata no tanto del principio de respeto a la condición más beneficiosa cuanto del principio a la irrenunciabilidad de derechos (art. 36 LCT).»

y conforme al procedimiento establecido por el decreto de política de empleo y sus disposiciones de desarrollo (23).

Esta doble posibilidad de modificación de la condición más beneficiosa de origen contractual ha sido expresamente recogida por la STS, Sala 4.ª, de 6 de febrero de 1967 (24).

III. LA CONDICION MAS BENEFICIOSA DE ORIGEN CONTRACTUAL FRENTE A NUEVAS NORMAS

El Tribunal Supremo ha venido a sentar la siguiente doctrina legal:

«Es principio básico en derecho laboral, como tutivo de los trabajadores, que cualesquiera condiciones más beneficiosas que las estrictamente exigibles, según la normativa aplicable, que las empresas otorguen o reconozcan de hecho o se incorporen al nexo del trabajo, han de ser por las mismas respetadas como derecho adquirido en tanto subsista la relación contractual, y ello incluso cuando las expresadas condiciones más beneficiosas resulten afectadas por alguna disposición legal que las regule de forma distinta, pues ello no implica que sea lícito, apoyándose en esto, desconocer o lesionar situaciones anteriores consolidadas al amparo de pactos, usos y prácticas singulares» (25).

La expresada doctrina legal viene a incidir sobre el vidrioso tema del respeto a las condiciones más beneficiosas de origen contractual (analizadas en el apartado anterior: las expresamente contractuales y las incorporadas tácitamente al nexo contractual) por parte de nuevas normas que sustituyen a las anteriormente vigentes. Sólo se aplicará la norma posterior en la me-

(23) Vid. STS, Sala 4.ª, de 7 de abril de 1965 (JS, núm. 10, págs. 31 y sigs.) y STCJ de 31 de octubre de 1970 (JS, núm. 36, págs. 242 y sigs.).

(24) A/67, ref. 613.

(25) Este es el tenor literal de sentencias tales como las de 30 de noviembre de 1963 (A/63, ref. 5149), 10 de julio de 1964 (A/64, ref. 3870), 20 de abril de 1966 (A/66, ref. 2666), 21 de febrero de 1967 (A/67, ref. 1203), 16 de mayo de 1969 (A/69, ref. 4537), de 24 de septiembre de 1969 (A/69, ref. 4098), 18 de noviembre de 1969 (A 69, ref. 5368), 29 de abril de 1970 (A/70, ref. 2406), 15 de marzo de 1971 (A/71, ref. 1277), 9 de marzo de 1971 (A/71, ref. 1266), 7 de junio de 1973 (A/73, ref. 2747), 22 de marzo de 1973 (A/73, ref. 1582), 17 de enero de 1974 (A/74, ref. 416), entre otras, todas cilas de la Sala 4.ª

dida que las condiciones establecidas en ella sean más favorables al trabajador que las disfrutadas por contrato.

Este principio afecta por igual a todas las normas laborales: a nuevas reglamentaciones (26), a nuevos convenios colectivos (27), a nuevas normas de obligado cumplimiento (hoy decisiones arbitrales obligatorias) (28) o a nuevos Reglamentos de Régimen Interior (29) e incluso a nuevas normas de carácter interprofesional pese a no existir jurisprudencia al respecto.

A nuestro juicio, el fundamento jurídico-positivo se encuentra, con carácter general, en el propio artículo 9.2 de la LCT, interpretado *a sensu contrario*. Si en un contrato individual posterior a una norma se pueden establecer condiciones más favorables que las establecidas en esta última y aplicarse del mismo modo las condiciones establecidas en la nueva norma, si son menos favorables que las disfrutadas con anterioridad en base al contrato individual, cederán en su aplicación a estas últimas.

Respecto de los convenios colectivos, la ley de 24 de abril de 1958 y su reglamento de aplicación establecían expresamente el respeto a las condiciones más beneficiosas de origen contractual en su artículo 3.º al señalar: «Los convenios colectivos sindicales no podrán limitar ni disminuir en ningún caso las situaciones obtenidas por los trabajadores individual o colectivamente.» El hecho de que la vigente ley de CCST de 19 de diciembre de 1973 guarde silencio en este punto en nada afecta a las condiciones más beneficiosas individuales o de origen contractual, ya que el artículo 9.2 de la LCT ofrece cobertura suficiente. En último término, como ha señalado Alonso Olea (30),

(26) STCT de 7 de mayo de 1973 (JS, núm. 59, págs. 200 y sigs.). En idéntico sentido: STCT de 5 de octubre de 1971 (JS, núm. 48, pág. 216); STS, Sala 4.ª, de 4 de julio de 1963 (A/63, ref. 3346); STS, Sala 6.ª, de 10 de marzo de 1954 (A/54, ref. 645), y de 20 de abril de 1951 (A/51, ref. 968).

(27) STS, Sala 4.ª, de 14 de octubre de 1973 (A/73, ref. 3585). En idéntico sentido: STS, Sala 4.ª, de 22 de marzo de 1973 (A/73, ref. 1682), de 17 de enero de 1974 (A/74, ref. 416), de 27 de septiembre de 1971 (A/71, ref. 3969), de 31 de enero de 1972 (A/72, ref. 228), de 15 de junio de 1971 (A/71, ref. 3188), de 15 de marzo de 1971 (A/71, ref. 1266), de 21 de febrero de 1967 (A/67, ref. 1203), de 20 de abril de 1966 (A/66, ref. 2666), de 29 de septiembre de 1964 (A/64, ref. 422); STCT de 9 de febrero de 1968 (JS, núm. 25, págs. 293 y sigs.), de 12 de enero de 1972 (JS, número 51, págs. 175 y sigs.) y de 12 de junio de 1972 (JS, núm. 53, pág. 234).

(28) STS, Sala 4.ª, de 29 de abril de 1970 (A/70, ref. 2406).

(29) STCT de 22 de octubre de 1973 (A/73, ref. 4015). En idéntico sentido: STCT de 22 de octubre de 1970 (JS, núm. 42, pág. 217); STS, Sala 6.ª, de 5 de junio de 1952 (A/52, ref. 1170); STS, Sala 4.ª, de 10 de diciembre de 1966 (A/66, ref. 5842), de 25 de octubre de 1963 (A/63, ref. 4413) y de 31 de octubre de 1961 (A/61, ref. 4363).

(30) *Derecho del trabajo*, Madrid, 1976, pág. 450.

tales condiciones resultan intangibles por el convenio, pues «la parte del convenio representa a los trabajadores como grupo, o a sus intereses, y no puede disponer de los derechos personalísimos individualizados de un trabajador en concreto... Lo contrario implicaría un pacto contrario a la "libertad individual" prohibido por el artículo 4.º».

Pese a que, como afirma el Tribunal Supremo, se trata de condiciones que «por su índole de atribución personal y específica hacen innecesaria una cláusula expresa de mantenimiento, subsistiendo de modo implícito», no obstante, las normas posteriores señaladas (RR, CC o RRI) suelen establecer en sus disposiciones transitorias determinadas cláusulas de respeto a éstas, con Duguit y Gaston Jéze (31), «situaciones jurídicas subjetivas» nacidas de contrato.

De esta manera, en las RR (32) suele aparecer una ambigua cláusula, mal calificada de «respeto a derechos adquiridos» o «condiciones más beneficiosas», en la que, tras declarar el carácter mínimo de las condiciones establecidas en la RR, señala, bien genéricamente, «que se respetarán las superiores implantadas con anterioridad» o «las existentes a la entrada en vigor de esta Ordenanza» (33), refiriéndose tanto a las de origen contractual como a las de origen normativo de rango jerárquico inferior (CC, DAO, RRI o costumbre) o igual (nacidas de la RR que deroga o sustituye), bien específicamente, «que se respetarán las concedidas a su personal por convenio colectivo sindical, norma de obligado cumplimiento (hoy decisión arbitral obligatoria), contrato individual de trabajo, reglamento de régimen interior o costumbre» (34). En la mayoría de RR, sin embargo, el respeto queda limitado a «las (condiciones) que vengan implantadas por disposiciones legales o costumbre inveterada» (35), pareciendo excluir las condiciones más beneficiosas de origen contractual. No obstante esta ausencia expresa, el principio de respeto a las condiciones contractuales regirá en base a la fundamentación general indicada (art. 9.2.º LCI).

En los convenios colectivos aparecen, en esta misma línea, las denominadas «cláusulas de garantía *ad personam*», por las que «se respetarán en

(31) *Principes généraux du droit administratif*, I, Paris, 1930, págs. 762 y sigs.

(32) Para un estudio exhaustivo de estas cláusulas y sus múltiples variantes, véase CAMPS: *Los principios de norma más favorable y de condición más beneficiosa en las fuentes del Derecho español del trabajo*, Madrid, 1976, págs. 231 y sigs.

(33) Cfr., por todas, Textil (OM de 7 de febrero de 1972) (art. 5.º).

(34) Cfr., por todas, Limpieza Pública (OM de 1 de diciembre de 1972) (art. 6.º).

(35) Cfr., por todas, Empresas de Contratas ferroviarias (OM de 31 de julio de 1972) (art. 100).

todo caso aquellas situaciones personales que excedan de lo pactado colectivamente, manteniéndose las que excepcionalmente tengan convenidas cualquier empleador o trabajador» (36).

Cláusulas de parecido tenor pueden ser —y de hecho son— establecidas en los Reglamentos de Régimen Interior. Así se deduce, por ejemplo, de la STS, Sala 4.ª, de 31 de octubre de 1961 (37).

El respeto a las condiciones más beneficiosas de origen contractual queda atemperado por el juego de la «absorción» y «compensación». Según esta técnica, las mejoras de orden normativo (legales, reglamentarias, convencionales, etc.) no se acumulan o adicionan a las condiciones más beneficiosas disfrutadas a título individual, sino que, por el contrario, estas últimas son compensadas o absorben —según la perspectiva— las elevaciones de carácter general. De este modo —como indica Alonso Olea (38)—, «el pacto individual se respeta y sigue en vigor en lo que exceda de la regulación general».

Se prescinde aquí, por otra parte, de la estéril polémica terminológica acerca del significado preciso de «compensación» y «absorción», por entender que, en esencia, se trata de una única técnica que pretende la neutralización de las mejoras establecidas sobre los mínimos mediante la no acumulación a aquéllas de los aumentos posteriores de estos últimos.

La utilización de esta técnica resulta ya tradicional en nuestro ordenamiento laboral pese a no existir una norma general de base que la legitime, con la excepción, relativa a condiciones salariales, de la OM de 29 de noviembre de 1973, que desarrolla el decreto de 17 de agosto del mismo año, sobre ordenación del salario, en cuyo artículo 10, párrafo segundo, se dice: «Las retribuciones del trabajo, tanto en concepto de salario base como de sus complementos, en cuanto fuesen superiores a los mínimos establecidos con carácter general, pueden ser absorbidas y compensadas en su conjunto, y en cómputo anual, con las que se fijan con posterioridad en Reglamentaciones u Ordenanzas Laborales, Convenios Colectivos o Reglamentos de Régimen Interior».

Sin embargo, tampoco puede decirse que exista una prohibición expresa de utilización de tal técnica. El artículo 9.2.º de la LCT, fundamento del

(36) Vid., por ejemplo, CC interprovincial para mayoristas químicos, de 31 de octubre de 1974 («BOJ» de 12 de noviembre) (art. 6.º); CC interprovincial de ácidos y abonos, de 10 de octubre de 1974 («BOJ» de 19 de octubre) (art. 5.º); CC interprovincial de carbón lignito, de 30 de septiembre de 1974 («BOE», de 11 de octubre), entre otros muchos.

(37) A/61, ref. 4363.

(38) *La aplicación del Derecho del trabajo*, Madrid, 1970, pág. 24.

respeto a las condiciones más beneficiosas de origen contractual, resulta inexpressivo en este sentido, con la importante consecuencia de no poder alegarse su existencia frente a las expresas cláusulas reglamentarias o convencionales que establecen la absorción y compensación de condiciones.

Así, pues, son las referidas cláusulas de los decretos de salarios mínimos interprofesionales (39), de las reglamentaciones de trabajo (40), de los convenios colectivos (41) o decisiones arbitrales obligatorias y de los reglamentos de régimen interior (42) las que introducen en nuestro ordenamiento con carácter específico la absorción y compensación de condiciones más beneficiosas. En tema de absorción y compensación cabe hacer, en líneas generales, las siguientes consideraciones:

1.^a El juego de la absorción y compensación no se reduce únicamente a las condiciones más beneficiosas de origen contractual, sino que incide

(39) El artículo 4.º del último decreto de salarios mínimos interprofesionales de 18 de marzo de 1976 señala: «Los salarios mínimos fijados en el artículo 1.º, más los devengos a que se refiere el artículo 3.º, son compensables, en cómputo anual, con los ingresos que en jornada normal y por todos los conceptos viniesen percibiendo los trabajadores con arreglo a convenios colectivos, decisiones arbitrales obligatorias, reglamentaciones de trabajo, ordenanzas laborales, reglamentos de régimen interior, contratos individuales de trabajo y cualesquiera disposiciones legales sobre salarios en vigor a la fecha de promulgación de este decreto.»

(40) El artículo 41 de la ordenanza laboral para las industrias de bebidas refrescantes, de 2 de junio de 1972 («BOE» de 24 de junio de 1972), señala: «Las mejores condiciones, retribuciones, gratificaciones extraordinarias, incentivos, pluses, etc., que las empresas hubiesen otorgado voluntariamente o por pacto individual o colectivo a sus trabajadores, se considerarán absorbidas por las nuevas retribuciones que ahora se establecen. Se excluirán, sin embargo, del cómputo de salarios, a este solo efecto, las gratificaciones extraordinarias con motivo de las fiestas de Exaltación del Trabajo y Natividad del Señor y los aumentos por años de servicios.»

(41) El artículo 7.º del CC interprovincial para mayoristas de productos químicos industriales y subgrupo de importadores y sus trabajadores, de 31 de octubre de 1974 («BOE» de 12 de noviembre de 1974), señala: «*Compensación y absorbibilidad.*—Las condiciones y mejoras económicas que se pactan aquí, estimadas anualmente, son compensables y absorbibles en su totalidad con las retribuciones que figieron anteriormente sobre los mínimos reglamentarios por imperativo legal, jurisprudencial, contrato individual, pacto de cualquier clase, usos locales o cualesquiera otra causa.

(42) La STCT de 22 de octubre de 1973 (JS, núm. 63, págs. 219 y 220) recoge el texto de una cláusula de compensación establecida en un reglamento de régimen interior: «Las remuneraciones fijadas en este reglamento sustituyen y compensan en su conjunto a todas las retribuciones o emolumentos... que viniera devengando el personal... a la entrada en vigor de este reglamento, sin que en ningún caso pueda sufrir disminución en la retribución anual global».

también — como se desprende de los textos transcritos (43)— en todas aquellas mejoras realizadas sobre los mínimos establecidos en una norma por parte de normas de rango jerárquico inferior (RR, CC, DOA, RRE o costumbre laboral).

2.ª Normalmente, la compensación o absorción se producirá entre condiciones salariales, aunque cabe también la absorción y compensación entre condiciones no salariales o laborales propiamente dichas, siempre que sean traducibles numéricamente (por ejemplo, número de días de vacaciones, número de horas de jornada laboral, etc.).

Lo que no cabrá, so pena de acabar con la condición más beneficiosa, es la compensación de condiciones laborales contractuales con condiciones salariales normativas. Este sería el caso del establecimiento de un plus compensatorio de jornada en un CC que pretendiese acabar con determinadas jornadas reducidas que disfrutasen algunos trabajadores a título individual. Es decir, la compensación o absorción deberá afectar necesariamente a condiciones homogéneas, esto es, a aquellas que posean una *ratio* o finalidad cuanto menos análoga. En este sentido se han manifestado las sentencias del TS, Sala 4.ª, de 10 de diciembre de 1966 (44), y del TCJ, de 12 de enero de 1972 (45), declarando esta última que no es posible compensar devengos extrasalariales (concretamente, unos complementos empresariales al subsidio por incapacidad laboral transitoria derivada de enfermedad) con partidas salariales (45 bis).

3.ª La absorción y compensación de condiciones precisa cláusula expresa de establecimiento, rigiendo, en caso contrario, el respeto a la condición más beneficiosa contractual en toda su puridad, esto es, en cómputo acumulativo. En este sentido se han manifestado infinidad de sentencias del Tribunal Supremo y Central de Trabajo (46).

No obstante, la vigencia con carácter general de la OM de 1973 sobre salarios (art. 10, párrafo segundo, anteriormente transcrito) parece eximir de este requisito a la compensación y absorción de condiciones salariales. Lo que no obstará para que en algún caso se establezcan compensaciones más

(43) Cfr. notas 47, 48, 49 y 50.

(44) A/66, ref. 5842.

(45) JS, núm. 51, págs. 175 y sigs.

(45 bis) Cfr. nota 20, *in fine*.

(46) Cfr. STS, S. 4.ª, de 21 de febrero de 1967 (A/67, ref. 1203); STCJ de 12 de junio de 1972 (JS, núm. 53, pág. 234), de 7 de mayo de 1973 (JS, núm. 59, págs. 200 y sigs.) o de 22 de octubre de 1973 (A/73, ref. 4015).

limitadas o incluso llegue a prohibirse la compensación de condiciones salariales.

4.^a Finalmente, al tratarse de un derecho renunciabile por el empresario, cabe que el contrato individual de trabajo prevea la hipótesis de absorciones y compensaciones futuras y establezca su prohibición. Así, resulta, por ejemplo, de la STS, Sala 4.^a, de 10 de junio de 1964 (47), en la que se prevé el supuesto de una mejora empresarial colectiva recogida en el acta del jurado de empresa, donde quedaba establecido que «esa base superior queda consolidada y no será absorbida ni compensada por cualquier aumento de salarios que sea decretado o convenido en lo sucesivo».

Evidentemente, el sistema de absorciones y compensaciones no resulta grato a los trabajadores, que ven así neutralizadas sus mejoras, si disminuir los porcentajes, aun respetándoseles las cuantías globales, siendo deseable su desaparición de *lege ferenda*.

Por otra parte, no es posible alegar frente a esta realidad, como se ha hecho (48), «que la técnica de la absorción y compensación estimula indirectamente a los empresarios a establecer mejoras, ya que pierden el recelo a mejorar los salarios, sabiendo que serán suprimidos o reducidos al incrementarse los mínimos legales». Son, por el contrario, válidas las palabras de Montalvo (49) cuando señala que «el carácter económico de las relaciones laborales desautoriza la opinión de que las concesiones ajenas al empleo tengan su causa en móviles altruistas o de liberalidad... Las mejoras salariales que establece la empresa —cualquiera que sea la forma bajo la cual aparecen concedidas— suelen venir impuestas por circunstancias del mercado de trabajo, por la ley de la oferta y la demanda; la discriminación salarial en favor de determinados trabajadores no depende tanto de la buena disposición patronal cuanto de la potencialidad de la empresa y del mejor rendimiento que se obtenga del esfuerzo laboral de quienes la integran».

(47) A/64, ref. 3870.

(48) Vid. ALMANSA: *Absorción y compensación en la política de salarios mínimos*. Comunicación presentada al III Congreso Iberoamericano de Derecho del Trabajo, Sevilla, 1970, pág. 12.

(49) «Absorción y compensación de salarios en los convenios colectivos (notas para un estudio), en *Cuadernos de la Cátedra de Derecho del Trabajo*, núm. 2, 1971, págs. 15-16.

IV. LA CONDICION MAS BENEFICIOSA DE ORIGEN NORMATIVO
FRENTE A NORMAS DEL MISMO RANGO

A) *La sucesión de normas*

El tercer supuesto viene a plantear la cuestión de la sucesión de normas en el tiempo y del respeto a aquellas condiciones más beneficiosas de origen legal reglamentario (RR o RRI) o convencional frente a la aplicación de nuevas leyes, RR, CC o RRI.

El problema nace de la naturaleza misma del contrato de trabajo como contrato normado y de ejecución continuada y de la consiguiente posibilidad de sustituir las normas que lo regulan.

Cabe, efectivamente, que la nueva norma contenga una disposición transitoria en su articulado que resuelva esta cuestión, estableciendo el respeto a las condiciones más beneficiosas anteriores nacidas de la norma que deroga aisladamente o en su consideración conjunta (50).

Es cuando no existe disposición transitoria alguna o cuando ésta establece el respeto parcial de las condiciones anteriores cuando surge el conflicto. Ante la ausencia de una normativa clara y generalizada al respecto, la doctrina y la jurisprudencia utilizan los tres principios siguientes: 1.º A favor del respeto de tales condiciones más beneficiosas: a) El principio de irreversibilidad de las normas laborales. b) El principio del respeto de los derechos adquiridos. 2.º En contra: el principio del orden normativo o de modernidad.

Por el primero de ellos —principio de irreversibilidad de las normas laborales— se defiende no solamente el respeto, a título personal, de las condiciones más beneficiosas de origen normativo disfrutadas por los trabajadores contratados con anterioridad al cambio normativo, sino con carácter general, la imposibilidad de que una norma posterior empeore las condiciones reguladas por aquella que deroga.

Este principio, enunciado tímidamente por un sector de la doctrina (51),

(50) Vid. *supra*, apartado III, las cláusulas de «respeto a derechos adquiridos» o «condiciones más beneficiosas» de las RR, las «cláusulas de garantía *ad personam*» de los CC o las similares establecidas en RRI.

(51) Vid. PÉREZ LEÑERO: *Teoría general del Derecho español del trabajo*, Madrid, 1948, págs. 159-164; ALONSO GARCÍA: *Derecho del trabajo*, vol. I, Barcelona, 1960, págs. 255-257; CABRERA BAZÁN: *La novación ilícita del contrato de trabajo*, Sevilla, 1963, págs. 79 y sigs.; VILLA GIL: *Esquemas de Derecho del trabajo*, Valencia, 1972, pág. 47; MONTOYA: *Derecho del trabajo*, vol. II, Murcia, 1974, pág. 207.

ha sido desarrollado y defendido por Camps recientemente (52) en base al carácter mínimo de las normas laborales en sentido diacrónico, esto es, a «la posibilidad de que el carácter mínimo de las normas laborales implique no sólo que las mismas puedan ser sustituidas por las de inferior rango más favorables para los trabajadores, sino también que su derogación, por las de igual o superior rango, sólo pueda hacerse si la norma posterior no supone un retroceso en la situación de los trabajadores» (53).

El fundamento jurídico positivo de este principio viene situado a nivel constitucional en una serie de Declaraciones del Fuero del Trabajo —Declaraciones I.4 (54), II-1 (55) y III.3 (56)—, pero específicamente en la Declaración III.4, interpretada extensiva y no restrictivamente (57), considerando inconstitucional la derogación *in peius* de normas laborales.

La doctrina no es pacífica en este punto (58) y la jurisprudencia mayoritaria se niega a reconocer el principio de irreversibilidad de las normas laborales (59).

El segundo de los principios enunciados —el del respeto a los derechos

(52) *Los principios de norma más favorable y de condición más beneficiosa en las fuentes del Derecho español del trabajo*, cit., págs. 121 y sigs. y 187 y sigs.

(53) CAMPS, *op. cit.*, pág. 121.

(54) «El Estado valora y exalta el trabajo, fecunda expresión del espíritu creador del hombre y, en tal sentido, lo protegerá con la fuerza de la ley, otorgándole las máximas consideraciones y haciéndole compatible con el cumplimiento de los demás fines individuales, familiares y sociales.»

(55) «El Estado se compromete a ejercer una acción constante y eficaz en defensa del trabajador, su vida y su trabajo.»

(56) «Gradual e inflexiblemente se elevará el nivel de vida de los trabajadores, en la medida que lo permite el superior interés de la nación.»

(57) «El Estado fijará las bases mínimas para la ordenación del trabajo, con sujeción a las cuales se establecerán las relaciones entre los trabajadores y las empresas. Dice CAMPS (*op. cit.*, pág. 125): «En una interpretación no excesivamente restrictiva, y creo que perfectamente sostenible con la mayor corrección técnica, entiendo que la regulación estatal de las condiciones mínimas de trabajo es, efectivamente, irreversible, pues de otro modo no tendría sentido ninguno afirmar que esas condiciones constitucionalmente son mínimas si pudieran ser canceladas por normas ordinarias. Su sustitución por otras menos favorables o inferiores significaría que, en realidad, aquellas condiciones no eran mínimas.»

(58) Vid. ALONSO OLEA: *Derecho del trabajo*, cit., pág. 471, y CREMADES: *El derecho transitorio de la pactación colectiva*, cit., pág. 73.

(59) Cfr. STS. S. 4.ª, de 25 de octubre de 1963 (A/63, ref. 4413), de 2 de octubre de 1965 (A/65, ref. 4106) y de 2 de noviembre de 1965 (A. 65, ref. 5055). Vid. en CAMPS (*op. cit.*, págs. 189 y sigs.) una glosa de estas sentencias enunciadas.

adquiridos (60)— ha sido postulado por un cierto sector doctrinal (61), si bien nunca ha sido seguido de manera clara y evidente por la jurisprudencia (62).

El fundamento de este principio se encontraría en la consideración de que las condiciones de origen normativo, en relación con los trabajadores que las disfrutaban, se desgajan de la norma «contractualizándose». Por vía de esta ficción se hace posible su mantenimiento frente a normas posteriores peyorativas en base a las mismas razones por las que se han de respetar las condiciones más beneficiosas de origen contractual.

Sin embargo, esto sería tanto como afirmar que la virtualidad o eficacia jurídica de las condiciones normativamente impuestas no les vienen de su naturaleza de norma, sino de su incorporación a los distintos contratos individuales de trabajo, lo cual es un contrasentido. Es claro en este punto que existen dos clases de condiciones o, con terminología administrativista, «situaciones jurídicas»: las «situaciones jurídicas objetivas» derivadas de ley o reglamento, que siguen la suerte de la norma que las establece, y las «situaciones jurídicas subjetivas» derivadas del contrato, que siguen la suerte de éste y no de la norma. Así, pues, si una norma posterior modifica «situaciones jurídicas objetivas» no por ello puede decirse que tenga efectos retroactivos ni que perjudique derechos preexistentes (63).

El tercer principio —de modernidad o de orden normativo— viene establecido en nuestro ordenamiento por el artículo 2.º, 2, del título preliminar del Código civil (64), siendo sintetizable en el criterio de que «la ley posterior deroga la ley anterior». Así, por ejemplo, si se trata de una nueva RR que viniera a sustituir a otra anterior, salvo disposición transitoria en contrario, dado su carácter normativo, regirá el principio de modernidad. La aplicación

(60) Vid. en CAMPS (*op. cit.*, págs. 210 y sigs.) una exposición resumida y crítica de la teoría de los derechos adquiridos.

(61) Vid. PÉREZ LEÑERO: *Teoría general*, cit., págs. 162-163; CABRERA BAZÁN: *La novación ilícita*, cit., pág. 95, y DE LA VILLA: *Esquemas...* cit., págs. 48-49. Para una valoración crítica de estas posiciones doctrinales, vid. CAMPS, *op. cit.*, págs. 203 y sigs.

(62) Una exposición crítica de la jurisprudencia vacilante o ambigua en este tema, en CAMPS, *op. cit.*, págs. 219 y sigs.

Tan sólo en relación a RRI, la jurisprudencia se ha manifestado expresamente a favor del principio. Así: SYS, S. 4.º, de 29 de octubre de 1959 (A/59, ref. 4041) y de 25 de junio de 1965 (A/65, ref. 5435) (vid. CAMPS, *op. cit.*, págs. 344-355).

(63) GARCÍA DE ENTERRÍA y TOMÁS-RAMÓN FERNÁNDEZ: *Curso de Derecho administrativo*, tomo I, Madrid, 1974, pág. 78.

(64) «Las leyes sólo se derogan por otras posteriores. La derogación tendrá el alcance que expresamente se disponga y se extenderá siempre a todo aquello que en la ley nueva, sobre la misma materia, sea incompatible con la anterior.»

inmediata de la nueva RR hará desaparecer del mundo jurídico a la antigua. Las condiciones contractuales disfrutadas hasta entonces en base a la RR primitiva correrán la suerte de la norma en que se encuentran insertas.

Esta doctrina ha sido expuesta expresamente por Alonso Olea (65) y Cremades (66) e implícitamente por el grueso de la doctrina, siendo el criterio jurisprudencial de más segura aplicación.

Personalmente concluiría en este punto en lo siguiente: a) Que no es posible hablar de «derechos adquiridos» en el caso de condiciones de origen normativo. b) Que la afirmación de irreversibilidad de las normas laborales y, por tanto, de existencia en materia laboral de una excepción al principio general de modernidad, tiene base suficiente en nuestro texto constitucional.

* * *

Si bien todo lo expuesto tiene un carácter general y resulta aplicable a todo tipo de normas laborales (legales, reglamentarias y convencionales), conviene, no obstante, considerar de modo específico la cuestión en los CC, donde es posible encontrar una nueva fundamentación jurídica al principio de irreversibilidad. La sucesión de CC del mismo ámbito territorial y funcional plantea la cuestión de la licitud de un CC posterior peyorativo.

Vigente la LCSS de 1958, en su artículo 3.º se establecía el principio del respeto por las condiciones más beneficiosas de origen colectivo, esto es, nacidas de un convenio colectivo anterior del mismo ámbito. Se decía: «Los convenios colectivos sindicales no podrán limitar ni disminuir en ningún caso las situaciones obtenidas por los trabajadores individual o colectivamente.» Y en el artículo 3.º del Reglamento de desarrollo se reiteraba: «Serán nulos y no surtirán efecto alguno entre las partes los pactos o cláusulas... que limiten o disminuyan los beneficios obtenidos por aquéllos individual o colectivamente.» Si bien más tarde los artículos 11 de la ley y 5.º, párrafo tercero, del Reglamento admitían «los acuerdos de modificación y compensación de condiciones más beneficiosas adquiridas», marcando con ello una aparente contradicción, ésta era salvada por la doctrina (67), que afirmaba la posibilidad de establecer cláusulas modificativas o compensatorias del convenio colectivo

(65) *Derecho del trabajo*, cit., págs. 471 y sigs.

(66) *El derecho transitorio*, cit., pág. 73.

(67) BORRAJO: *Introducción al Derecho español del trabajo*, Madrid, 1969, 2.ª edición, pág. 377; DE LA VILLA: «El principio de la irrenunciabilidad de los derechos laborales», en *RPS*, núm. 85, pág. 47, y ALONSO OLEA: *Derecho del trabajo*, Madrid, 1973, 2.ª edición revisada, pág. 386.

anterior, siempre que el convenio colectivo posterior, en su conjunto (= teoría de la globalización), no fuese peyorativo. Más tarde, la jurisprudencia (68) exigía que la sustitución de beneficios mediante compensación fuese contemplada directa y expresamente en el nuevo convenio, so pena de mantenimiento acumulativo del anterior beneficio.

En esta realidad incidiría la LCCST de 1973, cuya regresividad en este punto es manifiesta, al no ofrecer como hacía la LCCS de 1958 un claro y expreso mandato de respeto por las condiciones más beneficiosas de origen colectivo y concretarse única y exclusivamente en las condiciones reglamentarias (69). No deja de ser significativa la presentación de ocho enmiendas inatendidas al proyecto de ley en el sentido de incluir en el texto la expresa prohibición de los convenios colectivos peyorativos mediante el respeto a las condiciones convencionales anteriores.

Ante el silencio normativo, ciertamente, no cabe acudir a la doctrina de la incorporación contractual para fundamentar el respeto a estas condiciones más beneficiosas anteriores, ya que es claro que la virtualidad o eficacia jurídica no le viene al convenio en nuestro ordenamiento de su incorporación al contrato individual de trabajo, sino de su naturaleza de norma y de norma temporal (70). Tan sólo en el caso excepcional de que el contrato individual de trabajo hiciera una remisión específica a determinadas condiciones convencionales, prohibiendo expresamente la aplicación de una normativa posterior peyorativa, podría pensarse en asimilar tales condiciones más beneficiosas o las de origen individual o contractual y respetarlas en base al artículo 9.º, 2.º, de la LCT (71), interpretado *a sensu contrario*.

Podría, pues, pensarse con un cierto fundamento —una interpretación histórica (la ley de 1958 preveía expresamente), literal (el art. 3.º de la nueva ley sólo exige respeto a las condiciones reglamentarias) y teleológica (los convenios poseen en nuestro ordenamiento naturaleza normativa y deben seguir el principio de modernidad o de orden normativo—, *lex posterior derogat*

(68) Cfr. STS, S. 4.ª, de 21 de febrero de 1967 (A/67. ref. 1203).

(69) «Mediante los CCST se mejorarán las condiciones laborales que estuviesen fijadas por reglamentaciones u ordenanzas laborales o por cualesquiera otras disposiciones reglamentarias de carácter general. En consecuencia, serán nulos y no surtirán efectos entre las partes los convenios que impliquen condiciones menos favorables para los trabajadores» (art. 3.º LCCST).

(70) Cfr. artículo 6.º de la LCCST.

(71) «El contrato de trabajo se regulará: 2.º Por la voluntad de las partes siendo su objeto lícito, y sin que en ningún caso puedan establecerse, en perjuicio del trabajador, condiciones menos favorables o pactos contrarios a las normas legales antes expresadas.»

legi priori —según establece el art. 2.º, 2, del nuevo título preliminar del Código civil)—, que se ha pasado, en todo caso, de una situación normativa —la de la ley de 1958—, que prohibía la renuncia colectiva de las condiciones convencionales anteriores más beneficiosas y exigía la expresividad de las cláusulas compensatorias a otra situación normativa —la de la ley de 1973—, donde cabe la renuncia colectiva (*reformatio in peius* o convenio colectivo peyorativo) y, por supuesto, pues donde cabe lo más cabe lo menos, el establecimiento de compensaciones tácitas de las mismas. Diríamos que se habían equiparado, en este sentido, la autonomía colectiva y la autonomía individual, en cuanto que el convenio colectivo posterior no varía el convenio colectivo anterior sin que jugara el principio de irrenunciabilidad en relación a las condiciones convencionales anteriores más beneficiosas, al igual que ocurre con la novación voluntaria de un contrato de trabajo por las partes contratantes, en la que tampoco juega el principio de la irrenunciabilidad del artículo 36 de la LCT respecto de los derechos de origen contractual.

Frente a estas afirmaciones, sin embargo, cabe oponer que en la LOEST vigente, a lo largo de su articulado, se ha venido a establecer el principio de irreversibilidad de los convenios colectivos (72). Así: a) El artículo 2.º establece como objetivo primario de los convenios colectivos «la mejora de las condiciones laborales y de vida de los trabajadores». b) El artículo 4.º señala que «en los convenios colectivos no podrán establecerse cláusulas... que impliquen disminución... de los derechos de los trabajadores». c) El artículo 11, al hablar del contenido material normativo de los convenios colectivos, se refiere a «las (cuestiones) relativas a la mejora de condiciones de trabajo». d) El artículo 7.º, *in fine*, del Reglamento, por último, establece la aplicación prorrogada del convenio anterior, en sus propios términos, hasta que entre en vigor el nuevo o se dicte decisión arbitral obligatoria (73).

La admisión de los CC peyorativos sería claramente regresiva, pues si

(72) En este sentido, CAMPS (*op. cit.*, págs. 311 y sigs.).

(73) La posición de ALONSO OLEA (*op. cit.*) no es clara en este punto, pues si bien en la pág. 449 señala que «quizá las (condiciones) establecidas en un convenio colectivo precedente no están amparadas por el principio de respeto a las condiciones anteriores», más adelante, en la pág. 472, dice: «Puede mantenerse razonablemente el parecer de (que) la condición más beneficiosa adquirida por el trabajador derive de un convenio colectivo previo; esto quiere decir que un convenio nunca puede reformar *in peius* un convenio anterior para quienes se riguieron por éste (aunque sí para quienes por vez primera entren dentro del ámbito de vigencia del convenio nuevo).» Parece, pues, defender la posición intermedia entre el principio de irrenunciabilidad y el principio de modernidad, esto es, el principio de respeto a los derechos adquiridos.

bien, como ha señalado un sector de la doctrina (74), la prohibición de la *reformatio in peius* supone una limitación de la autonomía colectiva por parte del Estado, ello es cierto únicamente en países donde existe una efectiva autotutela sindical —especialmente derecho de huelga— capaz de hacer innecesaria la protección estatal. Aunque éste —lo reconocemos— sería ciertamente un argumento «voluntarista».

En cuanto al cómputo de la favorabilidad habrá que admitir la vigencia del criterio de la comparación global de condiciones, en esta ocasión, en aras de la necesaria flexibilidad en la negociación colectiva (75). De otra parte, en este caso podría jugar la analogía y lo dispuesto en el artículo 6.º de la LCCST (76) en tema de concurrencia entre convenios constituye un dato legal a tener en cuenta. Por lo demás, la doctrina jurisprudencial anterior, ya señalada (77), que exigía que la compensación de condiciones fuese contemplada expresamente en el nuevo convenio, so pena de mantenimiento acumulativo del anterior beneficio, resulta igualmente aplicable (78).

B) *El cambio de sujeción normativa*

Distinto supuesto anterior, aunque enmarcado en el mismo plano —el de las condiciones más beneficiosas de origen normativo frente a normas del mismo rango jerárquico—, es el constituido por el cambio de sujeción normativa.

El cambio de sujeción normativa —de RR o de CC aplicable— produce inevitablemente una comparación entre las condiciones normativas anteriores y las establecidas en la nueva normativa aplicable. De esta comparación pueden resultar perjuicios futuros para los trabajadores. Y es en estos casos

(74) Cfr. CREMADLES: *El derecho transitorio*, cit., págs. 76 y sigs., y OJEDA AVILÉS: «La concurrencia de convenios colectivos», en *RFS*, núm. 89, págs. 64 y sigs.

(75) En este sentido, CAMPS (*op. cit.*, págs. 312 y sigs.).

(76) «La concurrencia en el tiempo de un convenio con otro de ámbito más amplio que el primero determinará la aplicación de aquel que, en su conjunto y en cómputo anual, resulte más favorable para los trabajadores.»

(77) Vid. *supra*, nota 75.

(78) En ocasiones, es el propio CC el que lo establece. Así, el CCS de la empresa «Tabacalera, S. A.», de 3 de julio de 1975 («BOE» de 9 de julio), en su artículo 2.º, IV, señala: «En todo lo no regulado específicamente, continuarán en vigor la Reglamentación Nacional de Trabajo y los acuerdos adoptados en convenios anteriores, en cuanto no se opongan a lo acordado en el presente.»

que la jurisprudencia habla de «respeto *ad personam* de las condiciones más beneficiosas derivadas de la anterior normativa» (79).

Las posibles causas de un cambio de sujeción normativa son dos: 1.ª La existencia de un error en el encuadramiento profesional de la empresa, subsanado posteriormente; o 2.ª Un cambio en su actividad principal, puesto que, como señala la resolución de la DGOI de 22 de noviembre de 1965 (80), «la causa determinante de la aplicación de una RR (y, consiguientemente, de un CC) es la naturaleza de la actividad principal desarrollada en ella». En este mismo sentido se manifiesta la STS, S. 4.ª, de 21 de junio de 1963 (81).

En caso de error no habrá otra solución que subsanarlo, aplicando en el futuro la RR o el CC que corresponda a la empresa por su actividad. Únicamente si las condiciones normativas aplicables anteriormente al cambio fueran menos beneficiosas para los trabajadores, podría plantearse una reclamación por parte de éstos frente al empresario con los límites prescriptorios del artículo 83 de la LCT.

En el caso de tratarse de un error en la aplicación de una concreta RR debido a una resolución administrativa errónea de encuadramiento empresarial (82), la empresa podría exigir responsabilidad patrimonial a la Administración en base al artículo 40 de la ley de Régimen Jurídico de la Administración del Estado, aunque con el límite prescriptorio allí señalado de un año a partir del hecho que motivó la indemnización.

En el supuesto de un cambio en la actividad principal de la empresa, tanto si se mantiene el mismo empresario como si se produce una subrogación empresarial voluntaria o involuntaria (casos más frecuentes), la solución habrá que encontrarla en el acuerdo entre las partes o, en su defecto, en el expediente de regulación de empleo, pues se trata de un procedimiento indirecto de modificación de condiciones principales del contrato. En tal caso, habrá que estar a lo que resuelva la autoridad administrativa. La praxis administrativa admite la «resolución autorizatoria condicionada» a la exigencia de unas determinadas condiciones compensatorias del empresario a favor del trabajador incidido. En este caso la «condición» consistiría en «respetar *ad personam* las condiciones más beneficiosas derivadas de la anterior normativa».

(79) Vid., por ejemplo, la STS, S. 4.ª, de 12 de junio de 1973 (A/73, ref. 2634).

(80) JS, págs. 616 y 617.

(81) A/63, ref. 3273.

(82) Efectivamente, el encuadramiento de las empresas en una concreta RR es de la competencia de la administración laboral (vid. MONTOYA: *Jurisdicción y administración de trabajo*, Madrid, 1970, págs. 113 y sigs.).

Ahora bien, el respeto por estas condiciones, establecido en la resolución administrativa, no se basa en la incorporación contractual de las condiciones normativas anteriores, pues, como su nombre indica, su eficacia jurídica les viene de su naturaleza normativa, no tratándose de situaciones jurídicas subjetivas. En último término, en estos casos, como indica Bayón (83), «existe una cesación de industria, con extinción de contratos y celebración de otros nuevos, aunque en la práctica, para facilitar la transformación, se acude a una novación de contratos que no perjudique al personal». Así, pues, el fundamento ha de encontrarse en la pura discrecionalidad administrativa que resuelve de este modo por razones de equidad.

V. LA CONDICION MAS BENEFICIOSA DE ORIGEN NORMATIVO FRENTE A NORMAS DE RANGO JERARQUICO SUPERIOR

Ya vimos, al analizar el segundo de los supuestos —la condición más beneficiosa de origen contractual frente a nuevas normas—, cómo las cláusulas de las RR y OL, mal denominadas «respeto a derechos adquiridos» o «condiciones más beneficiosas», se referían no solamente a las condiciones contractuales implantadas con anterioridad a la entrada en vigor de la RR, sino también, y preferentemente, a las condiciones más beneficiosas establecidas en normas de rango jerárquico inferior (CC, DAO, RRI o costumbre).

Sin embargo, el respeto genérico de las normas de rango jerárquico superior por las condiciones más beneficiosas de origen normativo inferior no pasa de ser expresión del denominado principio de norma más favorable, esto es, la prevalencia entre dos o más normas laborales vigentes de la que resulta más favorable al trabajador (84).

El fundamento jurídico positivo de este principio hay que encontrarlo hoy en el artículo 4.º, 1, de la ley de Relaciones Laborales, cuando señala: «En el supuesto de concurrencia de dos o más normas laborales, tanto estatales como pactadas, se aplicará aquella... que... resulte más favorable para el trabajador.» Este precepto no hace sino recoger sintetizadamente la variada fundamentación ya existente, según niveles comparativos, en las siguientes disposiciones: a) Entre normas legales, reglamentarias o convencionales

(83) *Manual de Derecho del trabajo*, vol. II, 9.ª ed., pág. 521.

(84) CAMPS (*op. cit.*, pág. 395) señala: «La mera sucesión de normas, sin implicar derogación de las anteriores, se reconduce al campo o ámbito del principio de norma más favorable.»

y normas consuetudinarias: el artículo 9.º 3, de la ley de Contrato de Trabajo (85). b) Entre normas legales o reglamentarias y normas convencionales: el artículo 3.º de la LCCST (86). c) Entre normas legales, reglamentarias o convencionales y el RRI: los artículos 11.2 de la ley de Reglamentaciones de Trabajo (87) y 5.º del decreto 20/1961, de 12 de enero (88).

Vuelve a plantearse nuevamente aquí el problema de la difícil concreción de la favorabilidad: quien sea su beneficiario y cuales sean los criterios para su cómputo.

En cuanto al beneficiario de la favorabilidad, la norma no deja lugar a dudas al señalar que se trata en todo caso del trabajador.

El tema del cómputo de la favorabilidad, pcese a la aparentemente clara dición legal —«que, apreciadas *en su cómputo*, resulte más favorable para el trabajador» (art. 4.º 4, LRL)—, plantea problemas de importancia.

En otro lugar, y en relación al artículo 3.º de la LCCST referente a los CC y OI., hemos defendido, frente a la doctrina y jurisprudencia mayoritarias partidarias de «conglobamento», la comparación analítica (condición por condición) en base a una serie de argumentos materiales y formales (89). La situación era, sin embargo, distinta de la actual por cuanto no existía

(85) «El contrato de trabajo se regulará: 3.º Por los usos y costumbres de cada localidad en la especie y categorías de los servicios y obras de que se trate, con igual salvedad que en el número anterior (esto es, sin que en ningún caso puedan establecerse, en perjuicio del trabajador, condiciones menos favorables o costumbres contrarias a las normas legales antes expresadas).»

(86) «Mediante los convenios colectivos sindicales de trabajo se mejorarán las condiciones laborales que estuviesen fijadas por reglamentaciones u ordenanzas laborales o por cualesquiera otras disposiciones reglamentarias de carácter general. En consecuencia, serán nulos y no surtirán efecto entre las partes los convenios que impliquen condiciones menos favorables para los trabajadores.»

(87) «También se consignarán aquellas reglas que puedan ser características en la industria que se reglamente, y se hará constar que las condiciones señaladas tienen el carácter de mínimas y obligatorias, por cuyo motivo son susceptibles de mejora por libre y espontánea determinación de los empresarios, hecha figurar en sus Reglamentos de Régimen Interior, o en las relaciones de trabajo convenidas con su personal.»

(88) «Las condiciones que se establezcan en desarrollo del contenido de los artículos 3.º y 4.º de este decreto no podrán ser inferiores a las creadas en favor de los trabajadores por las disposiciones legales, RR o CC aplicables. A su vez, los pactos individuales entre empresas y trabajadores habrán de respetar las cláusulas del respectivo RRI, modificándolas tan sólo en beneficio del trabajador o de ambas partes contratantes conjuntamente y siempre sin perjuicio de los restantes trabajadores.»

(89) «Contenido de los convenios colectivos: parte contractual y parte normativa», en *Quince lecciones sobre convenios colectivos*, Madrid, 1976, págs. 364 y sigs.

un artículo como el 4.º, 1, de la LRL que expresamente estableciese el criterio del conglobamento.

A la vista del nuevo texto legal, por el contrario, podría pensarse que el criterio del conglobamento introducido resulta fatalmente aplicable. Y ello no es así por varias razones:

a) En primer lugar, creemos con Camps (90) —y así lo hemos suscrito colectivamente en otra publicación posterior (91)— que la Declaración III.4 del Fuero del Trabajo, que establece el carácter mínimo de las «bases para la ordenación del trabajo», debe entenderse en relación a «condiciones» y no a «normas». La ley constitucional habla de «bases» y no de «conjunto o bloque de bases». En consecuencia, «la técnica del conglobamento es un criterio que sólo puede ser válido para resolver problemas de concurrencia normativa entre normas que no tengan carácter estatal» (92).

b) En segundo lugar, una interpretación literal, lógica y sistematizada del artículo 4.º, 1, de la LRL nos lleva a admitir limitaciones al criterio del conglobamento que lo acercan notablemente al criterio analítico opuesto.

Desde un punto de vista lógico parece obvio que sólo es posible comparar normas y condiciones homogéneas, esto es, condiciones tratadas paralelamente en ambas normas que persiguen una *ratio* cuanto menos análoga (93) y que se refieren a los mismos sujetos (grupos o categorías profesionales). Lo contrario iría contra las reglas de la lógica y contra la «naturaleza de las cosas». Como ha apuntado Camps, «no cabe comparar lo que no es comparable» (94).

Desde una perspectiva sistemática o contextual llegamos a idéntica con-

(90) *Op. cit.*, págs. 19 y 20.

(91) *Análisis crítico de la ley de Relaciones Laborales*, Valencia, 1977.

(92) CAMPS, *op. cit.*, pág. 20.

(93) Enormemente clarificadora y operativa resulta a este respecto la distinción hecha por CAMPS (*op. cit.*, págs. 171 y sigs.) entre: a) Compensación horizontal de grado mínimo, en la que la condición sustitutiva, aun de diferente especie, es, sin embargo, del mismo género que la sustituida. b) Compensación horizontal de grado medio, que hace referencia al hecho de que, al comparar distintas fuentes de fijación de condiciones laborales, se neutralizan determinadas condiciones de diferente género, pero con posibilidad de que la condición o condiciones sustitutivas sean reconducibles a una misma unidad de medida que las sustituidas por tener con éstas alguna afinidad. c) Compensación horizontal de grado máximo, que haría referencia a la neutralización de cualquier tipo de condiciones laborales derivadas de las fuentes que se comparan, aunque las sustitutivas no tengan afinidad alguna ni sean reconducibles directamente a las sustituidas.

(94) *Op. cit.*, pág. 147.

elusión. El artículo 5.º, 2, de la LRL, que, como afirma Alonso Olea (95), no es otra cosa que una «aplicación particular del principio de norma mínima» establecido en el artículo 4.º, 1, de la LRL, se refiere a los convenios colectivos, afirmando que en éstos será posible modificar las condiciones laborales que no estén establecidas en normas de derecho necesario, «siempre mediante mejora compensatoria *adecuada*». En este concepto de «adecuación compensatoria» podemos encontrar un apoyo más, coincidente con el planteamiento lógico, para interpretar el criterio legal de la globalidad con caracteres restrictivos. La «adecuación» deberá coincidir con la «naturaleza de las cosas» y con las «reglas de la lógica».

Finalmente, una interpretación literal del precepto — dada su poco afortunada redacción— nos llevaría a concluir en la inoperancia casi absoluta del mismo. En efecto, las modificaciones convencionales se habían limitadas, según este precepto, por las normas de «derecho necesario», y normas de «derecho necesario» son prácticamente la mayoría de las normas laborales. Consecuentemente, al no distinguirse, como lo hace el artículo 4.º, 2, entre «derecho necesario absoluto» y «derecho necesario relativo», la negociación colectiva se encuentra imposibilitada de modificar condiciones establecidas en normas de rango jerárquico superior (96), a no ser que tuvieran naturaleza dispositiva.

VI. CONCLUSIONES CRITICAS

El capítulo de conclusiones deberá construirse básicamente a partir de la remisión a las conclusiones parcialmente asumidas a lo largo de esta exposición en relación a cada uno de los supuestos analizados.

No obstante, del planteamiento y análisis realizados se inducen dos conclusiones generales: la primera de naturaleza dogmática y la segunda de naturaleza crítica.

En primer término, del lado dogmático, la comprobación de que los cinco supuestos a los que la normativa, doctrina y jurisprudencia han atribuido de alguna manera el título de «condición más beneficiosa» poco tienen que ver entre sí, a no ser el respeto genérico a determinadas «condiciones más beneficiosas» disfrutadas por los trabajadores con anterioridad a un determinado evento que las altere, realidad identificable, todo lo más, con un

(95) *Op. cit.*, pág. 471.

(96) Vid. CAMPS, *op. cit.*, págs. 22 y sigs.

genérico principio de favor del trabajador que enmarca el ordenamiento laboral en su conjunto.

En efecto, estos supuestos difieren: *a)* En cuanto al evento causante de la alteración de condiciones: un cambio de normativa general aplicable (supuestos 2.º, 3.º y 5.º), un cambio de sujeción normativa (supuesto 4.º) o la aplicación por el empresario de una normativa general (supuesto 1.º). *b)* En cuanto al origen de las condiciones: contractual (supuestos 1.º y 2.º) o normativo (supuestos 3.º, 4.º y 5.º); y *c)* En cuanto al fundamento jurídico-positivo: en todos los casos existe un fundamento normativo, salvo en el supuesto 4.º, basado en la discrecionalidad administrativa apoyada en la equidad.

Ante esta situación cabe preguntarse por el sentido dogmático de calificar a este complejo heterogéneo de supuestos con la genérica denominación de «principio de condición más beneficiosa». Creemos, por el contrario, preferible una de estas dos alternativas: 1.ª Bien denominar a cada supuesto por su propia realidad, olvidando esta desprestigiada (por confusa) denominación. 2.ª Bien —como ha hecho un sector caracterizado de la doctrina (97)— referir exclusivamente la denominación de «principio de condición más beneficiosa al segundo de los supuestos analizados: «las nuevas normas deberán respetar las condiciones contractuales preexistentes».

En segundo término, desde una perspectiva crítica no hay duda que la condición más beneficiosa de origen contractual sin límites constituye en manos del empresario una importante arma legal discriminatoria. De ahí la necesidad de una limitación de la función normativa contractual mediante la efectiva implantación —*de lege ferenda* o, al menos, *de sententia ferenda*— del principio de trato igual, que no perseguía otra cosa que la prohibición de la arbitrariedad empresarial y de la discriminación injustificada, exigiendo un trato normativo igual a los iguales y desigual a los desiguales. El cambio de perspectiva es sumamente importante. Supone pasar de la contemplación individual del trabajador como parte de un contrato de trabajo a la contemplación del trabajador como sujeto inserto en una clase social determinada.

TOMÁS SALA FRANCO

(97) Cfr., por ejemplo, BAYÓN CHACÓN, *op. cit.*, vol. 1.º, pág. 202, y ALONSO OLLA, *op. cit.*, págs. 471-472.