

DR 29 417

Estás escuchando Revista de Derecho, un programa de la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional de Educación a Distancia. A continuación, el profesor de Derecho del Trabajo de la UNED, don José Malpartida Morano, explicará los convenios colectivos, centrándose en los efectos jurídicos de un determinado tipo de contrato. El tema sobre el que vamos a tratar se refiere a una materia relacionada con los convenios colectivos, por así exigirlo, con carácter imperativo, la programación del curso.

El criterio que se ha seguido para elegir la materia de batir es el siguiente, primero, que no se trate de un tema teórico, en cuanto para ello bastan los manuales que utiliza el alumno. Segundo, seleccionar un problema jurisprudencial, primero, por razones profesionales, ya que es la materia sobre la que yo trato habitualmente. Segundo, con la finalidad de habituar al alumno a los conflictos jurisprudenciales para que se enseñe a razonar y a ver la versión práctica del Derecho del Trabajo.

Pues bien, la regulación del convenio colectivo encierra una considerable problemática al ser instrumento jurídico esencial en la infraestructura de las relaciones laborales. Dentro de un campo tan polémico, analizaremos lo más sucintamente posible una materia relativa a su ámbito contractual, que ha originado importantes controversias judiciales sin que la jurisprudencia haya aún establecido un criterio definitivo a causa de la diversidad de circunstancias con que se enfrenta en cada caso. Vamos a referirnos a aquellos convenios colectivos en que se pacta que no se computará a efectos de antigüedad el tiempo que se permaneció bajo un contrato de trabajo en prácticas o para la formación.

Como es sabido, el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores, promulgado por ley 8.1980 de 10 de marzo, establece en el apartado D del número primero y en el apartado segundo del número segundo, que si al finalizar ambos contratos se incorporase el trabajador sin solución de continuidad a la misma empresa en que celebró aquellos, el tiempo de duración que de trabajo en prácticas o para la formación se computará a efectos de antigüedad. Ello como es lógico, incide en los futuros trienios y en la remuneración global del interesado. Entre las sentencias que abordaron esta cuestión, destaca la del Tribunal Central de Trabajo de fecha 13 de noviembre de 1984.

En dicho litigio se debatía, si era válida, la cláusula de un convenio colectivo textil que establecía que el tiempo de servicio en las categorías de aprendiz y aspirante no computaba para la antigüedad. Tanto en la instancia como en suplicación, se resolvió que tal pacto se hallaba en abierta contradicción con los principios de promoción a través del trabajo que consagra el artículo 35 de la Constitución. Dicha doctrina se ratificó en otras sentencias del mismo tribunal, entre las que merece destacar.

La de 25 de enero de 1989 indica que los artículos 35 de la Constitución Española y 11 del Estatuto de los Trabajadores fuerzan al cómputo del período de aprendizaje a fecho de

antigüedad con independencia de lo que establezca la ordenanza laboral, que al ser anterior a la Constitución Española no puede subsistir en tal punto después de la vigencia de ésta, por contradecir abiertamente el principio de promoción a través del contrato de trabajo que proclama el mencionado precepto constitucional. En ella se alude a las sentencias de 14 de diciembre de 1985, 6 de noviembre de 1987 y 19 de enero de 1988. También la sentencia del Tribunal Central de Trabajo, 15 de marzo de 1989, insiste que tanto el artículo 35 de la Constitución Española como el 11 del Estatuto de los Trabajadores obligan a computar necesariamente como antigüedad el período invertido en la formación o práctica.

Si quien estuvo en tal situación se queda definitivamente en la empresa al incorporarse a la misma sin solución de continuidad. Para resolver esta controversia debemos efectuar un estudio sistemático del precepto constitucional y de los correspondientes al Estatuto de los Trabajadores. Pues bien, nuestra Constitución en su artículo 35 dispone que todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo, etcétera, etcétera.

Dentro del Estatuto de los Trabajadores aparecen como preceptos más directamente relacionados con esta norma constitucional el artículo 11 y el 25. El 11, ya invocado, consagra el criterio de que se compute como antigüedad el tiempo que duró el contrato de trabajo en prácticas y el celebrado para la formación. Por su parte el 25 preceptúa que el trabajador en función del trabajo desarrollado tiene derecho a una promoción económica en los términos fijados en convenio colectivo o contrato individual.

Después, en su párrafo segundo, pone límites a los incrementos por antigüedad e indica que se calcularán sobre el salario base. Inmediatamente se observa que mientras el artículo 11 parece crear una norma de carácter imperativo por el contrario el 25 la hace de índole puramente dispositiva al indicar que la promoción económica se regulará por lo pactado en convenio colectivo o contrato individual. A fin de resolver esta aparente contradicción ha de comenzarse por fijar una importantísima distinción entre promoción profesional y promoción económica que normalmente suelen confundirse e identificarse.

Por la primera cabe entender el derecho inalienable de todo trabajador a que se le conceda oportunidad y posibilidad en la empresa que presta servicios de perfeccionar sus aptitudes profesionales en orden a elevar su dignidad personal y social. Debe disponer de un horizonte abierto a la esperanza y a la autosuperación con vistas a escalar en la jerarquía profesional que, consecuentemente, incidirá en su valoración y respetabilidad en los ámbitos laboral, familiar, social, etc. Mediante tal promoción puede lograr hacer efectiva una movilidad social positiva y ascendente que evite su apatía y le incentive a mejorar la formación profesional.

Ello implica, lógicamente, un beneficio simultáneo para él y la sociedad en que se haya integrado al incrementar su rendimiento a la misma. Este parece ser el matiz contemplado en el artículo 35 de la Constitución Española y en el 11 del Estatuto de los Trabajadores. En cambio, por promoción económica se entiende todo incremento puramente pecuniario que pueda

obtener de su profesión, sea cual fuere la causa mediata o inmediata del mismo.

Antigüedad, ascenso, incentivos, disposiciones legales, pactos colectivos individuales, etc. Puede o no ir vinculado a una promoción profesional, ya que mientras ésta suele siempre implicar o generalmente, como veremos después, mejoras económicas, en cambio éstas pueden obtenerse aún permaneciendo en el mismo puesto de trabajo y con idénticas funciones. Hasta tal punto, se pueden hallar desvinculadas ambas modalidades de promoción que cabe se produzca una promoción o ascenso profesional de la que se deriven perjuicios económicos si en el anterior puesto laboral existían beneficios tales como dietas, vivienda, etc.

que pierde en la nueva función. ¿Qué consecuencias tiene esta matización? Entre otras las siguientes, concretar que mientras el artículo 35 de la Constitución Española y el 11 del Estatuto de los Trabajadores reúnan la promoción profesional, en cambio el artículo 25 alude a la económica. Mientras la promoción profesional se rige por el principio del *ius cogens*, la de índole económica ha de inspirarse en el derecho dispositivo y en orden a ella cabe establecer todo tipo de pactos en convenio colectivo o contrato individual.

La renuncia o transacción referente a la promoción económica no pugna con la norma prohibitiva contenida en el artículo 35 de la Constitución Española. Al quedar excluido de los dominios del *ius cogens*, deviene con meridiana claridad que puede renunciarse a obtener promoción económica por antigüedad a cambio de otros beneficios de cualquier índole que se logren en el convenio colectivo o contrato individual. La sentencia del Tribunal Central de Trabajo de 23 de septiembre de 1985 indica que al establecer el Estatuto de los Trabajadores Topes Máximos al Premio por Antigüedad y permitir su regulación por pactos, evidencia el nuevo enfoque del legislador respecto a las relaciones laborales, pues mientras antes se procuraba estimular la permanencia de los trabajadores en una misma empresa, ahora se pretende evitar excesivas desigualdades retributivas entre trabajadores de la misma categoría, fundadas exclusivamente en la antigüedad.

Inspiradas ya en tal tendencia progresiva, parecen las sentencias del Tribunal Central de Trabajo de 16 de junio de 1978 y 25 de noviembre de 1981 al declarar que la regulación del módulo de pago del plus de antigüedad no es materia de derecho necesario, criterio que reitera la de 13 de abril de 1983 al considerar válida una cláusula de convenio colectivo que fijaba los trienos en una cantidad concreta, determinada e invariable. Conclusiones definitivas, podemos sentar las siguientes dada la brevedad del tiempo. Las cláusulas de un convenio colectivo o contrato individual que regulen la compensación económica por antigüedad o su inexistencia han de respetarse íntegramente y adquirir plenos efectos normativos en atención al principio de unidad compensada de todo convenio en cuanto constituye un todo equilibrado que resultaría alterado si se anulase una determinada concesión mientras permaneciesen válidas las restantes.

Por último, también cabe aplicar el sistema de absorción y compensación del beneficio salarial que pudiere suponer tan incremento por antigüedad si lo pactado en convenio colectivo fuere

superior en cómputo anual global. Nos vamos a ocupar a continuación en derecho administrativo de la nueva legislación de los espacios naturales protegidos, tema al que dedicaremos dos programas. Esta noche para comentar esta ley del 4 barra 1989 del 27 de marzo sobre la conservación de los espacios naturales y de la flora y fauna silvestre se encuentra con nosotros la profesora doña Carmen Vila de Derecho Administrativo II.

Profesora Carmen Vila, ¿realmente se hace necesario una intervención de la administración pública en el tema de la conservación de los espacios naturales y medio ambiente? Pues a la pregunta que me haces esta noche te tengo que contestar que sí, que realmente se hace absolutamente necesario la intervención de los poderes públicos en una adecuación del medio ambiente, debido fundamentalmente que las sociedades industrializadas pues deterioran mucho este medio ambiente, entonces claro realmente pues los poderes públicos en contrapartida tienen que intervenir de una forma adecuada para que este medio ambiente no se deteriore. Nosotros en concreto en el artículo 144 de la constitución nos marca de una manera muy precisa cuáles van a ser los medios en que va a intervenir el poder público en esta restauración del medio ambiente. En el párrafo primero nos dice que todos tienen derecho a disfrutar de un medio ambiente adecuado para el desarrollo de la persona así como al deber de conservarlo.

En el título segundo nos expresa que los poderes públicos velarán por la autorización racional de todos los recursos naturales con el fin de proteger y mejorar la calidad de vida y defender restaurar el medio ambiente apoyándose en la indispensable solidaridad colectiva. Y en el párrafo tercero de una manera muy precisa nos dice que para quienes violen lo dispuesto en el apartado anterior en los términos en que la ley se fije se establecerán sanciones penales y en su caso administrativas así como la obligación de reparar el daño causado. Como puede verse en este artículo que hemos leído porque lo he hecho así porque precisamente nos parece que una manera precisa se marca cuáles tienen que ser las directrices del poder público para la intervención en la conservación de este medio ambiente.

En el tercer apartado del citado artículo se matiza ya una manera muy precisa que incluso sanciones penales y administrativas podrían imponerse aquellos que violen lo dispuesto en el apartado anterior.