

¿Son retroactivos los acuerdos de la Moncloa?

DIARIO

15 NOV 1977

Leopoldo Torres Boursault
(Miembro del Comité Federal del PSOE)

Los más duros planteamientos reivindicativos laborales que están surgiendo en estos días a lo largo y a lo ancho de nuestra geografía suscitan una cuestión importante que quizá no fuera contemplada en las conversaciones entre el Gobierno y los grupos políticos con representación parlamentaria que han dado lugar a los acuerdos de la Moncloa: los efectos de dichos acuerdos, fundamentalmente en materia salarial, ¿afectan o no a situaciones o convenios colectivos pactados con anterioridad? ¿Derogan o no compromisos adquiridos con carácter previo?

Si se establecen límites al crecimiento de la masa salarial, ¿es esto válido solamente para los convenios que se renueven tras su caducidad o denuncia? ¿O también resulta de aplicación a los convenios vigentes que tengan prevista de antemano una simple cláusula de revisión automática de la tabla salarial, con arreglo al incremento del índice del coste de la vida?

Me interesa dar desde aquí una interpretación jurídica del problema, sin que se me oculte la existencia de otras facetas del mismo. Entre ellas, la desigualdad que puede producirse entre sectores de la producción por un simple azar de calendario, según la fecha en que se haya firmado el último convenio colectivo. En términos quizá muy simplistas, solamente se me ocurre como remedio a esa posible desigualdad que el Gobierno vigile el incremento de los precios para que no supere el 22 por 100 durante 1978, por ser ésta una de las condiciones del bloqueo de la masa salarial.

Los aumentos salariales periódicos previstos en un convenio colectivo, como la cláusula de revisión automática, aunque se lleven a ejecución escalonadamente en el tiempo, se encuentran, sin embargo, vigentes desde la fecha de su aprobación, ya que constituyen un conjunto salarial fraccionado únicamen-

te en cuanto a la fecha de su percibo, y, por tanto, eran ya algo adquirido en su totalidad al momento de suscribir el convenio.

No puede olvidarse que en Derecho laboral el respeto al llamado "principio de la condición más beneficiosa" o a los derechos adquiridos por los trabajadores quiebra toda la jerarquía de normas, puesto que los beneficios o mejoras adquiridos individual o colectivamente por los trabajadores han de ser respetados en cualquier caso por las disposiciones legales del rango que sea, como privilegio a favor del trabajador en su relación contractual libremente pactada, hasta el punto de que incluso su renuncia unilateral es sancionada con nulidad absoluta por la ley de Contrato de Trabajo, lo cual no carece de lógica en el caso que se contempla, si tenemos en cuenta que la contrapartida de las mejoras salariales es un aumento en el coste de la vida, efectivo desde meses antes en la adecuación de las retribuciones, así como mejoras en la productividad en el trabajo, etc...., que se mantienen en todo caso.

Si se recuerda la filosofía que inspira los convenios colectivos, resulta que las condiciones de trabajo fijadas en leyes, decretos, ordenanzas o reglamentaciones de trabajo, órdenes ministeriales y demás disposiciones, así como las más beneficiosas disfrutadas por los trabajadores, pueden ser mejoradas y completadas aisladamente o en su conjunto mediante convenios colectivos, lo que implica que en su virtud se pueden mejorar o completar los derechos reconocidos a los trabajadores con anterioridad, pero en ningún caso suprimirlos o menoscabarlos. En resumen: la eficacia de los aumentos salariales pactados o previstos con anterioridad a cualquier limitación, como la contenida en los acuerdos de la Moncloa, no puede tomarse en consideración al momento de su cumplimiento o ejecución, sino a aquél en que se convino o constituyó co-

mo compromiso firme de futuro, es decir, al momento de la firma del convenio colectivo o pacto de mejora.

No se trata de una tesis oportunista, traída a cuenta de unos acuerdos en que las fuerzas políticas parlamentarias han hecho honor a su responsabilidad ante el país, por duras que fueran las medidas adoptadas y que ahora se intentarían torpedear. Son, por el contrario, palabras prácticamente literales de la Sala IV del Tribunal Supremo, resolviendo una reclamación de los trabajadores de Pegaso (*) ante la congelación salarial de 1967 y en aplicación de un artículo de su convenio colectivo que preveía que al término del primer año de vigencia determinados conceptos de nómina serían incrementados con el importe equivalente al porcentaje que determinase el Instituto Nacional de Estadística como índice ponderado de aumento del coste de la vida, de la media de 1967 respecto a idéntico dato de 1966.

Así pues, en supuestos similares, es claro que los acuerdos de la Moncloa carecen de efectos retroactivos, no sólo porque nada se especifica en ellos sobre retroactividad ante pactos, convenios o compromisos anteriores, sino además porque, aunque así se hubiera previsto, carecería de validez semejante lesión a los derechos legítimos de los trabajadores. Al necesario sacrificio de todos que el presente momento exige no pueden en justicia añadirse suplementarias renunciaciones por parte de quienes siempre se han visto obligados a renunciar, máxime si las contrapartidas de jornada de trabajo, promoción profesional, jubilación y otras que se vayan conquistando en la lucha sindical tampoco tendrán efecto retroactivo, mientras que la exigencia de la productividad va a ser acuciante, sin congelación ni tregua alguna.

(*) Sentencia de 10 de marzo de 1978.