

ANDRÉS BEJARANO HERNÁNDEZ
Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
de la Universitat Pompeu Fabra

PRINCIPIO DE CONDICIÓN
MÁS BENEFICIOSA Y
REGLAS DE ABSORCIÓN,
COMPENSACIÓN Y
SUPRESIÓN DE LA MISMA

Prólogo

D. Jesús CRUZ VILLALÓN

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
de la Universidad de Cádiz



2001

JOSE MARIA BOSCH EDITOR — BARCELONA

ÍNDICE

PRÓLOGO, por <i>Jesús Cruz Villalón</i>	7
INTRODUCCIÓN	15
I. LA MEJORABILIDAD POR VÍA CONTRACTUAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO ESTABLECIDAS EN LAS NORMAS ESTATALES Y COLECTIVAS	19
1. Condición contractual singular y principio de mayor favor. La condición más beneficiosa en un sentido genérico	20
2. La problemática de la competencia concurrente de la autonomía colectiva y la autonomía contractual individual en la regulación de las condiciones de trabajo. Homogeneización de condiciones de trabajo, cláusulas genéricas de absorción y compensación y cláusulas de garantía <i>ad personam</i>	21
II. CONDICIÓN CONTRACTUAL SINGULAR Y CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS POR CONCESIÓN UNILATERAL DEL EMPRESARIO INCORPORADAS AL CONTRATO DE TRABAJO. EL PRINCIPIO DE CONDICIÓN MÁS BENEFI- CIOSA	27
1. Concepto del principio de condición más beneficiosa y delimita- ción de su ámbito funcional	28
2. El contrato de trabajo como fuente inmediata y como fuente me- diata o receptora de las condiciones más beneficiosas	31
3. El fundamento legal de las condiciones más beneficiosas. La condición más beneficiosa entendida también como pacto tácito entre las partes	33
4. La voluntad unilateral expresa o tácita del empresario como ori- gen o «fuente» inmediata de la «condición más beneficiosa» en sentido estricto	36
	205

4.1. La condición más beneficiosa derivada de una decisión unilateral expresa del empresario y la problemática de sus ámbitos subjetivo y temporal de aplicación	37
4.2. «Actos concluyentes» expresivos del nacimiento de una condición más beneficiosa y «mera tolerancia» de las condiciones de trabajo. La problemática de la prueba de la condición más beneficiosa tácitamente concedida por el empresario	43
5. Ámbito objetivo de la condición más beneficiosa. Mejoras económicas y mejoras <i>in natura</i> . Mejora de condiciones de trabajo, mejoras sociales, mejoras voluntarias de la Seguridad Social y mejoras sindicales	56
6. Los diferentes ámbitos subjetivos de disfrute de las condiciones más beneficiosas	70
6.1. Las condiciones más beneficiosas de carácter individual o personal	70
6.2. Las condiciones más beneficiosas de disfrute colectivo	71
7. Condiciones más beneficiosas surgidas de usos y prácticas de empresa y eficacia jurídica de los mismos	74
8. Las condiciones de trabajo establecidas en acuerdos o pactos colectivos informales de empresa y la problemática sobre su eficacia jurídica y personal	81
9. Los límites constitucionales a la autonomía individual contractual	97
9.1. Los principios de igualdad de trato y de no discriminación como límites a la autonomía de la voluntad	98
9.2. Condiciones más beneficiosas «en masa» y antisindicalidad	108
 III. PERDURABILIDAD DE LAS CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS Y REGLAS DE ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN Y DE MODIFICACIÓN O SUPRESIÓN DE LAS MISMAS	121
1. Acumulación de mejoras y neutralización gradual de las condiciones más beneficiosas. La técnica de la absorción y compensación y la inmunidad de determinadas condiciones frente a ésta ...	122
1.1. Condiciones contractuales singulares y condiciones más beneficiosas incorporadas al nexo contractual inmunes a la absorción y compensación	125
1.2. Las reglas de absorción y compensación	127
1.3. La absorción y compensación de salarios	130
1.4. La absorción y compensación en relación con el salario mínimo interprofesional	136

1.5. Las cláusulas generales de absorción y compensación recogidas en los convenios colectivos	138
2. La supresión o modificación de la condición más beneficiosa por pacto individual novatorio y la problemática sobre la eventual disponibilidad por convenio colectivo de las condiciones más beneficiosas de disfrute colectivo	140
3. Principio de intangibilidad unilateral de las condiciones más beneficiosas y su excepción a través de las reglas y procedimientos establecidos en el artículo 41 ET	151
4. La modificación sustancial de las condiciones más beneficiosas por la vía de los procedimientos previstos en el artículo 41 ET ..	153
4.1. Rasgos más sobresalientes del sistema general de modificación sustancial de condiciones de trabajo previsto en el artículo 41 ET	154
4.1.1. El fundamento causal de la modificación pretendida ..	154
4.1.2. El objeto de la modificación pretendida y el alcance del contenido de lo modificable	158
4.2. Valoración de los criterios judiciales sobre la alteración o supresión de condiciones más beneficiosas subsumibles en el sistema general de modificación sustancial previsto en el artículo 41 ET	165
4.3. El acuerdo novatorio entre empresario y trabajadores como cauce normal y alternativo a los procedimientos modificatorios del artículo 41 ET	169
5. La supresión o modificación unilateral de obligaciones pactadas en contrato de trabajo o incorporadas al mismo como condiciones más beneficiosas en aplicación de la cláusula <i>rebus sic stantibus</i>	171
5.1. Breve síntesis sobre la doctrina de la cláusula <i>rebus sic stantibus</i>	172
5.2. La supresión o modificación unilateral de condiciones más beneficiosas incorporadas al contrato de trabajo en aplicación de la doctrina de la cláusula <i>rebus sic stantibus</i>	174
BIBLIOGRAFÍA CITADA	183
ÍNDICE JURISPRUDENCIAL	187