

LOS ÚLTIMOS PERFILES DEL PRINCIPIO DE CONDICIÓN MÁS BENEFICIOSA

Raquel Poquet Catalá

Doctora en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

EXTRACTO

En este trabajo se estudia desde un punto de vista de la doctrina, tanto científica como judicial, el actual perfil del principio de la condición más beneficiosa a la luz de los últimos pronunciamientos judiciales, pues esta institución, a causa de su parca regulación, ha originado un nada pacífico debate en la doctrina. Así se analiza brevemente su fundamento jurídico, para pasar a examinar sus elementos configuradores, así como las posibles fuentes que originen la misma, y el ámbito objetivo sobre el que puede recaer este principio.

Palabras claves: condición más beneficiosa, principio, derecho adquirido, mejora y trabajador.

Fecha de entrada: 22-11-2015 / Fecha de revisión: 06-02-2016 / Fecha de aceptación: 06-02-2016

THE LAST PROFILES OF THE PRINCIPLE OF MOST BENEFICIAL CONDITION

Raquel Poquet Catalá

ABSTRACT

In this work it is studied from a point of view of the judicial and scientific doctrine the current profile of the principle of most beneficial condition according to the recent judicial pronouncements, because due to its scarce regulation this institution has originated discussion among the doctrine. Thus, briefly, it is analysed its legal basis, in order to examine its basic requirements, as well as the possible sources that originate it, and the objective area on which this principle can act.

Keywords: most beneficial condition, principle, acquired right, improvement and worker.

Sumario

1. Introducción
2. Fundamento jurídico
3. Elementos configuradores
 - 3.1. Mejora concedida por el empresario
 - 3.2. Licitud del objeto
 - 3.3. Voluntad real de mejora
4. Las fuentes de la condición más beneficiosa
 - 4.1. Las disposiciones legales y reglamentarias, los convenios colectivos estatutarios y la costumbre laboral
 - 4.2. Los convenios colectivos extraestatutarios
 - 4.3. Reglamentos de régimen interior
 - 4.4. Las circulares de empresa
 - 4.5. Los usos de empresa
 - 4.6. El contrato de trabajo
 - 4.7. La concesión unilateral del empresario
5. Materias objeto de condición más beneficiosa
6. Conclusión

Bibliografía

1. INTRODUCCIÓN

La primera manifestación expresa en nuestro Derecho positivo del principio de condición más beneficiosa no se sabe con exactitud, pero mayoritariamente se sitúa en la Ley de Contrato de Trabajo de 1931¹ y, más explícitamente, en la Ley de Jurados Mixtos de Trabajo de 1931², cuyo artículo 64 establecía «cuando por virtud de pacto o convenio se hallen establecidas o se establezcan condiciones más favorables de los derechos que en este título y, en general, en la presente Ley se consignan, seguirán rigiendo aquellas sin que se estimen modificadas por virtud de las presentes disposiciones». Posteriormente, la Ley de Contrato de Trabajo de 1944³ continúa recogiendo este principio en su artículo 9.2 que, después de destacar el papel primordial de la voluntad de las partes para configurar la relación laboral, reseña la imposibilidad de establecer «en perjuicio del trabajador, condiciones menos favorables o pactos contrarios a las normas legales antes expresadas». De esta forma, el principio de condición más beneficiosa se ve reforzado por la normativa y jurisprudencia de la época franquista.

No obstante, la deficiente regulación normativa del mismo supuso la confusión con otros dos principios, concretamente, con el de norma más favorable y el de irrenunciabilidad de derechos. En el fondo, es verdad que estos tres principios tienen un origen común, que es el principio *pro operario*, pero cada uno posee su propia entidad. Así, el principio de norma más favorable, recogido en el artículo 3.3 del ET, aparece en aquellos casos en que se produce un conflicto entre varias normas vigentes de las cuales se aplica la norma que, en su conjunto, sea más favorable para el trabajador, mientras que el de irrenunciabilidad de derechos, consagrado en el artículo 3.1 c) y 3.5 del ET, sanciona con la nulidad las cláusulas contractuales que supongan una renuncia o pérdida de derechos del trabajador.

La importancia del principio de condición más beneficiosa radica en que cuando la mejora se incorpora al patrimonio de derechos del trabajador el empresario no puede suprimirla unilateralmente. Por ello, se trata de determinar cuándo una mejora tiene tal consideración, y ahí la dificultad de esta institución jurídica, pues en la mayoría de los casos no queda nada claro si una mejora cabe tenerla como condición más beneficiosa, y ello obviamente porque el empresario va a intentar evitar que cualquier posible mejora llegue a tener tal consideración.

¹ De 21 de noviembre de 1931.

² De 27 de noviembre.

³ De 26 de enero.

2. FUNDAMENTO JURÍDICO

El fundamento básico de la condición más beneficiosa se halla en la autonomía individual de las partes a través del contrato de trabajo, pues nuestro ordenamiento jurídico atribuye a las partes contractuales la posibilidad de mejorar las condiciones laborales que vienen establecidas en una norma estatal o paccionada.

No obstante, a la hora de tratar de encontrar su fundamentación legal de forma expresa la doctrina no es pacífica.

Una primera tendencia⁴ la sitúa en el artículo 3.1 c) del **ET**, precepto que regula el sistema de fuentes de la relación laboral, y enuncia que los derechos y obligaciones de la relación laboral se regulan «c) Por la voluntad de las partes, manifestada en el contrato de trabajo, siendo su objeto lícito y sin que en ningún caso puedan establecerse en perjuicio del trabajador condiciones menos favorables o contrarias a las disposiciones y convenios colectivos antes expresados». La justificación se basa en que la redacción de este precepto es muy similar a la del artículo 9 de la Ley de Contrato de trabajo de 1931 y 1944 y a la del artículo 4 de la **Ley de Relaciones Laborales**⁵, pues si se admite que el precedente más lejano del principio de condición más beneficiosa se halla en los citados textos legales, y al no haber cambiado la redacción básicamente del precepto, no se puede sino seguir afirmando que el acomodo legal del principio se encuentra en el artículo 3.1 c) del **ET**.

No obstante, en alguna ocasión nuestro Alto Tribunal ha situado el fundamento jurídico-positivo de la condición más beneficiosa «en el pacto tácito, que implica la condición más beneficiosa, y que constituye, en todo caso, un pacto válido, en cuanto rige en nuestro ordenamiento jurídico (...) el principio de libertad de forma, consagrado, hoy, en los artículos 1.254 y 1.278 del Código Civil (...) y en el artículo 8 del Estatuto de los Trabajadores», por lo que «no cabe duda que los actos de las partes calificados como reiteradísimos, inequívocos y continuos constituyen actos concluyentes expresivos del nacimiento de una estipulación contractual»⁶. En similares términos, se había pronunciado el Tribunal Central de Trabajo (TCT) y la doctrina científica señalando que «dado el principio de libertad de forma vigente en nuestro Ordenamiento (arts.

⁴ DÍAZ AZNARTE, M. T.: *El principio de condición más beneficiosa en el ordenamiento jurídico-laboral*. Madrid: Bosch, 2001, pág. 85; BALLESTER LAGUNA, F.: *La condición más beneficiosa. Caracterización y eficacia de las mejoras contractuales*, Madrid: Comares, 2001, pág. 13; ALONSO GARCÍA, M.: *Curso de Derecho del Trabajo*. Barcelona: Ariel, 1981, pág. 31; BEJARANO HERNÁNDEZ, A.: *Principio de condición más beneficiosa y reglas de absorción, compensación y supresión de la misma*. Barcelona: Bosch, 2001, pág. 22. En el mismo sentido, SSTs de **12 de mayo de 2008, rec. núm. 111/2007**; de **4 de abril de 2007, rec. núm. 5/2006**; SSTSJ de Galicia, de 7 de abril de 2015, rec. núm. 4434/2014; de Castilla y León, de 3 de febrero de 2011, rec. núm. 17/2011; del País Vasco, de 7 de septiembre de 2010, rec. núm. 989/2010 y de Castilla-La Mancha, de 10 de julio de 2008, rec. núm. 1489/2007.

⁵ **Ley 16/1976, de 8 de abril**.

⁶ **STS de 17 de noviembre de 1991, st. núm. 666/1991**.

1.279 CC y 8 ET), las condiciones más beneficiosas de origen contractual pueden surgir tanto expresa como tácticamente», por lo que «en principio, admitido en la dogmática jurídico-civil que las estipulaciones contractuales pueden originarse en actos concluyentes que constituyan declaraciones tácticas de voluntad, habría que concluir que determinadas situaciones de hecho, constituidas por conductas reiteradas de la empresa y/o de los trabajadores, constituirían siempre condiciones más beneficiosas para estos últimos»⁷. De admitirse esta tesis es evidente que no cabría hacer distinción alguna entre la condición contractual singular y la condición más beneficiosa que tiene su origen inicial en una concesión unilateral y voluntaria del empresario, pues ambas nacerían de un contrato, ya expreso ya tácito, y, en consecuencia, también resultaría innecesario acudir a uno de los elementos más relevantes del principio de condición más beneficiosa que ha venido elaborando la doctrina jurisprudencial a la hora de postular la eficacia obligacional de la condición más beneficiosa, porque, en tal caso, no se produciría ninguna interiorización o incorporación al nexo contractual, sino que, justamente, lo que habría es una estipulación contractual, esto es, un pacto o contrato tácito notorio que, como tal contrato, obliga y vincula a las partes, no siendo, pues, necesario utilizar el contrato de trabajo como receptor de las mismas y como técnica instrumental de apoyo para que se predique su eficacia obligatoria entre los dos sujetos de la relación laboral.

Otra línea⁸ niega que la condición más beneficiosa se encuentre recogida legalmente, negando que exista un precepto que la refiera de forma expresa, pues ello tiene su clara evidencia en que la jurisprudencia no es unánime en relación con la misma.

Por última, otra tesis⁹ aboga por situar a este principio fuera del ET, señalando que únicamente el artículo 41 contiene una mención indirecta al mismo.

3. ELEMENTOS CONFIGURADORES

Nuestro ordenamiento jurídico no proporciona un concepto de esta figura jurídica, por lo que ha sido la doctrina la que ha cubierto tal laguna. Así ha sido definida como «una mejora de las condiciones laborales nacida o generada por la voluntad de los interesados e incorporada al con-

⁷ SALA FRANCO, T., GOERLICH PESET, J. M.: «Los límites al principio de condición más beneficiosa de naturaleza contractual», *Poder Judicial*, núm. 15, 1989, pág. 189.

⁸ OJEDA AVILÉS, A.: «El principio de condición más beneficiosa», *Revista de Política Social*, núm. 134, 1982, pág. 13; RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M.: «La condición más beneficiosa», *Documentación Laboral*, núm. 33, 1991, pág. 59; IGLESIAS CABRERO, M.: «Aspectos del poder de dirección del empresario», *Diario La Ley*, 1997. En el mismo sentido, SSTSJ de Cataluña, de 4 de noviembre de 2010, rec. núm. 4844/2009, y de Aragón, de 15 de noviembre de 2010, rec. núm. 797/2010. Esta última señala que «la institución jurídica laboral de la condición más beneficiosa es de creación jurisprudencial basada fundamentalmente en el art. 9.2 de la Ley de Contrato de Trabajo».

⁹ CRUZ VILLALÓN, J.: *Estatuto de los Trabajadores comentado*. Madrid: Tecnos, 2003, pág. 81.

junto de los derechos del trabajador o trabajadores afectados»¹⁰, respecto de la cual subyace «la existencia de una voluntad empresarial de otorgar un beneficio por encima de las exigencias legales o convencionales reguladoras de la materia; condición que pervive con el alcance que derive del pacto originario, naturaleza o uso pacífico hasta que las partes no alcancen otro acuerdo, o se produzca su neutralización por mor de una norma posterior, legal o paccionada, que altere la situación anterior con algún beneficio o utilidad de análogo significado»¹¹. En palabras de la doctrina científica como «aquel derecho nacido del acuerdo expreso o tácito de las partes del contrato de trabajo que, manifestando su voluntad en tal sentido, introducen condiciones laborales o regímenes jurídicos más beneficiosos para el trabajador que los fijados en el orden normativo o convencional de referencia, los cuales deberán ser respetados en sus propios términos hasta su modificación o supresión por los procedimientos oportunos»¹², de tal forma que el empresario se ve obligado a respetar las ventajas que el trabajador disfruta como consecuencia de dicha condición más beneficiosa concedida, sin que puedan ser reducidas o socavadas por decisiones o normas ulteriores. De dicha definición se pueden extraer una serie de elementos a tener en cuenta para poder hablar de la misma, como son, que se trate de una mejora o ventaja concedida por el empresario, que su objeto sea lícito y que exista una voluntad inequívoca por parte del empresario en concederla.

3.1. MEJORA CONCEDIDA POR EL EMPRESARIO

El primer requisito para poder hablar de una condición más beneficiosa es que debe traducirse en una mejora¹³ para el trabajador otorgada por quien tiene facultades para concederla¹⁴. Por tanto, el origen del beneficio se encuentra en la voluntad del empresario¹⁵. No obstante, cabe tener presente que no toda mejora o mayor favor constituye una condición más beneficiosa¹⁶.

Por ello, en primer lugar, debe esclarecerse si la situación que disfruta el trabajador constituye realmente una auténtica mejora, la cual puede traducirse en una concesión de un derecho o la exención de una obligación¹⁷. Para ello, se debe examinar la situación de origen que venía soportando el trabajador con anterioridad, de tal forma que se pueda saber si existe o no dicha ventaja jurídica.

¹⁰ STS de 30 de junio de 1993, rec. núm. 1961/1992.

¹¹ STS de 16 de junio de 2005, rec. núm. 118/2004.

¹² BALLESTER LAGUNA, F.: *La condición más beneficiosa...*, op. cit., pág. 2.

¹³ STS de 12 de mayo de 2008, rec. núm. 111/2007.

¹⁴ STSJ de Castilla y León, de 14 de octubre de 2010, rec. núm. 469/2010.

¹⁵ STSJ de Asturias, de 30 de enero de 2003.

¹⁶ BALLESTER LAGUNA, F.: *La condición más beneficiosa...*, op. cit., pág. 144.

¹⁷ STS de 12 de enero de 1978.

Pero, ello encuentra su obstáculo en que muchas veces el elemento de comparación no existirá, pues puede ocurrir que la concreta materia no haya sido regulada con anterioridad, de tal forma que se tratará de una mejora *ex novo* que se traduce en el disfrute de una posición que antes no se ejercía por no haber sido contemplada ni por una norma legal ni por una norma convencional. En estos casos, se convierte en un elemento clave el determinar cómo percibe la situación el propio trabajador, esto es, si considera dicha situación como una verdadera ventaja o no. Pero, admitir que es el trabajador el que tiene la facultad decisoria, supondría que, en la práctica, se dejaría al arbitrio de una de las partes contratantes el cumplimiento de la obligaciones, por lo que aunque la valoración del trabajador en dichos supuestos sea necesaria y conveniente, ello no puede servir exclusivamente para considerar acreditada la existencia de la condición más beneficiosa. Por ello, posteriormente, se debe indagar en las causas que motivaron la mejora, pues no se puede sostener válidamente el nacimiento de una condición más beneficiosa si la ventaja del trabajador se produce como consecuencia de motivos económicos u organizativos¹⁸, pues en estos casos no existe una verdadera voluntad de otorgar concesión alguna¹⁹.

Cabe también tener presente las posibles materias sobre las que se puede configurar una condición más beneficiosa. La corriente judicial mayoritaria²⁰ entiende que no tiene por qué ser una ventaja patrimonial, pudiendo ser una «ventaja o un beneficio social», lo que deja mucho más abierto el ámbito material sobre el que puede versar la mejora concedida por el empresario. Así, se estima que constituyen condición más beneficiosa materias tan heterogéneas como el complemento de la prestación de incapacidad temporal a cargo de la empresa²¹, el abono de una prestación a los trabajadores que cumplen 85 años equivalente a una anualidad de salario²², el reconocimiento a los trabajadores del derecho a disfrutar de 3 días de permiso retribuido en caso de hospitalización de pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y el derecho al cobro de los salarios devengados en los días que no asisten al trabajo por indicación del médico de familia sobre la necesidad de guardar reposo²³, el derecho a usar el comedor de empresa²⁴, el reconocimiento a que los 20 minutos de bocadillo sean considerados como jornada efectiva

¹⁸ BALLESTER LAGUNA, F.: *La condición más beneficiosa...*, *op. cit.*, pág. 14, que señala que no podría considerarse nunca una condición más beneficiosa la situación estática que disfruta un trabajador durante su relación laboral, esto es, la circunstancia de que el empresario no haya hecho uso nunca de las facultades que ostenta para llevar a cabo la movilidad funcional no suponen que el prestador de servicios haya consolidado un derecho a no ser afectado por esta medida.

¹⁹ STS de 14 de marzo de 2005, rec. núm. 71/2004, que señala que las condiciones de trabajo eran las que fueron no porque se hubiese concedido una mejora al trabajador, sino porque las circunstancias organizativas de la empresa eran otras.

²⁰ STS de 13 de octubre de 2011, rec. núm. 54/2011.

²¹ SSTSJ de Andalucía, de 10 de abril de 2008, rec. núm. 330/2008; de Madrid, de 10 de julio de 2007, rec. núm. 2158/2007, y de Cataluña, de 28 de julio de 2006, rec. núm. 901/2005 y de 12 de julio de 2002, rec. núm. 7593/2001.

²² STSJ de Galicia, de 22 de septiembre de 2008, rec. núm. 4283/2005.

²³ STSJ de Cataluña, de 10 de octubre de 2010.

²⁴ STSJ de Cataluña, de 22 de octubre de 2004, rec. núm. 3560/2003.

de trabajo²⁵, el derecho a la alimentación diaria en régimen de pensión complementaria del trabajador y de su familia²⁶, la exención del pago de comisiones por la utilización de una tarjeta de crédito²⁷, el complemento de prestaciones y pensiones de la Seguridad Social²⁸, la consideración como vacaciones de los periodos de tiempo en los que se suspende la actividad escolar en Navidad y Semana Santa²⁹, el derecho a una jornada reducida³⁰ o la compensación con un día de descanso por los servicios prestados en domingos o festivos³¹.

3.2. LICITUD DEL OBJETO

En segundo lugar, se exige que el objeto de las ventajas sea lícito³², puesto que queda vedado cualquier tipo de beneficio que pretenda contravenir el orden legal o convencional, de tal forma que no todas las mejoras pueden pasar a ser una condición más beneficiosa.

De hecho, según nuestro Alto Tribunal³³ no puede contravenir nunca el artículo 26.4 del ET, pues no se puede pactar una distribución diferente de la señalada con relación a las cargas fiscales y de Seguridad Social. Pero esta claridad del artículo 26.4 no se presenta en todos los preceptos laborales, lo cual conlleva a un elevado grado de incertidumbre. Así, la doctrina judicial cuestiona «si esa condonación por parte del Ayuntamiento en el pago del gasto del agua potable es legal, pues mal se puede fundamentar una condición más beneficiosa en un derecho pretendidamente adquirido que es ilegal»³⁴, o si unos trabajadores del ayuntamiento no hubieran abonado el agua consumida en sus domicilios durante el tiempo que prestaban servicios para él constituye una condición más beneficiosa, pues se trata de «actos meramente tolerados, derivados de una defectuosa gestión recaudatoria» y «la legislación tributaria local prohíbe la concesión de boni-

²⁵ STSJ de Cataluña, de 16 de febrero de 2005, rec. núm. 8608/2004.

²⁶ STS de 6 de noviembre de 1990, st. núm. 1381/1990.

²⁷ STS de 20 de mayo de 1991, st. núm. 362/1991.

²⁸ STS de 3 de noviembre de 1992, rec. núm. 2275/1991.

²⁹ STSJ de Canarias, de 27 de septiembre de 2011, rec. núm. 552/2011.

³⁰ STS de 5 de noviembre de 1996, rec. núm. 3489/1995.

³¹ STSJ de Galicia, de 10 de julio de 2002, rec. núm. 1373/1999.

³² SSTSJ de Andalucía, de 13 de octubre de 2000, rec. núm. 1398/2000 y de Castilla y León, de 17 de noviembre de 2010, rec. núm. 627/2010. La primera de ellas señala que «debe de tratarse de condiciones lícitas que no sean menos favorables o contrarias a las disposiciones legales o convencionales».

³³ STS de 22 de diciembre de 2004, rec. núm. 3832/2003, que señala que «el que la empresa no hubiera efectuado anteriores retenciones, puede constituir una infracción legal en materia fiscal (...) pero sin que ello pueda constituir un derecho adquirido a favor de los trabajadores, ni una condición más beneficiosa que no puede derivarse de una práctica abiertamente contraria al mandato legal del art. 26.4 del ET».

³⁴ STSJ de Castilla y León, de 17 de noviembre de 2010, rec. núm. 627/2010.

ficaciones y exenciones de tasas y precios públicos, por lo que su concesión no solo constituiría un privilegio injustificado sino una ilegalidad, sobre la que no puede nunca sustentarse una condición más beneficiosa o derecho adquirido»³⁵, o si se exime de la acreditación de las condiciones exigidas para obtener las ayudas de estudio y formación que ofrece la empresa³⁶, ya que la institución de la condición más beneficiosa no es predicable para justificar un pretendido derecho de no acreditación de los requisitos fijados en una obligación condicional³⁷.

No obstante, la jurisprudencia ha señalado como totalmente legal la condición consistente en el disfrute de un complemento salarial en especie consistente en la comida gratis por parte de los trabajadores de una residencia, pues no se trata de «ningún ejercicio clandestino ni de una práctica ilegal que nunca podría haber sido consentida ni tolerada; y, por tanto, aquí no hay afectación alguna al principio de legalidad»³⁸.

Quedando, pues, claro que no se pueden alterar, aunque sea más beneficioso para el trabajador, las normas de derecho necesario, el problema viene en determinar cuándo se está ante una norma de derecho dispositivo o mínimo, que sí pueden ser mejoradas, o por el contrario, ante una norma de *ius cogens*. La incertidumbre legal que existe al respecto en varios preceptos del ET podría haberse saldado empleando expresiones como «salvo pacto en contrario» o similares que indicasen nítidamente la invitación del legislador a las partes para poder perfilar su contenido³⁹.

3.3. VOLUNTAD REAL DE MEJORA

En tercer lugar, se exige que exista una auténtica voluntad de mejora⁴⁰. Esto supone que el empresario debe ser consciente de la atribución de la ventaja, lo que implica que conoce que la mejora otorgada supera los beneficios que la normativa vigente establece a favor del trabajador⁴¹. Si la voluntad inequívoca de la concesión de la mejora se ha plasmado expresamente por el

³⁵ STSJ de Andalucía, de 28 de marzo de 2000, rec. núm. 2277/1999.

³⁶ SAN 54/2015, de 27 de marzo, rec. núm. 322/2014.

³⁷ STS de 30 de septiembre de 2014, rec. núm. 216/2013.

³⁸ STS de 25 de junio de 2014, rec. núm. 1994/2012.

³⁹ ASQUERINO LAMPARERO, M. J.: «La condición más beneficiosa: una visión general», *Aranzadi Social*, núm. 7, 2011 (versión *on line*).

⁴⁰ STS de 4 de abril de 2007, rec. núm. 5/2006, que señala que «para que pueda sostenerse la existencia de una condición más beneficiosa es preciso que esta se haya adquirido y disfrutado en virtud de la consolidación del beneficio que se reclamara, por obra de una voluntad inequívoca de su concesión», de suerte que la ventaja que se concede se haya incorporado al nexo contractual «en virtud de un acto de voluntad constitutivo de una concesión o reconocimiento de un derecho». En el mismo sentido, SAN 10/2010, de 18 de febrero de 2010, proc. núm. 7/2010; SSTS de 21 de noviembre de 2006, rec. núm. 3936/2005; de 28 de abril de 2005, rec. núm. 72/2004; de 29 de marzo de 2000, rec. núm. 3590/1999; de 8 de julio de 1996, rec. núm. 2831/1995; de 31 de mayo de 1995, rec. núm. 2384/1994.

⁴¹ STSJ de Castilla y León, de 14 de octubre de 2010, rec. núm. 469/2010.

empresario⁴², cesan los problemas a la hora de acreditar su existencia, aunque las dificultades de prueba se aumentan en los supuestos en los que las mejoran, o aparecen recogidas explícitamente, supuesto que es el que se da generalmente. Este problema de prueba no es una cuestión baladí, sobre todo teniendo en cuenta que recae sobre el trabajador.

Cuando la voluntad del empresario no se ha manifestado de forma expresa, se podría acudir a la reiteración en el tiempo como prueba de que existe una voluntad por parte del empresario en conceder dicha ventaja. Pero la jurisprudencia⁴³ ha declarado de forma contundente que la reiteración en el tiempo por sí sola no es suficiente para demostrar que se trata de una condición más beneficiosa, pues la «generación tácita de derechos a través de la condición más beneficiosa debe examinarse siempre de modo riguroso, para evitar que meras actitudes permisivas por parte del empresario que, de por sí benefician a los trabajadores, se tornen en situaciones blindadas más allá de lo pactado o incluso querido por ambas partes del contrato laboral»⁴⁴. De hecho, el indicio revelador de la voluntad empresarial de concesión del beneficio ha experimentado un cambio que desemboca en inseguridad jurídica, pues, tradicionalmente se defendía que la persistencia en el tiempo era un indicio que reflejaba suficientemente la voluntad empresarial, mientras que, actualmente, la doctrina judicial se ha bipolarizado, ya que una línea está a favor de considerarla como una condición más beneficiosa consentida empresarialmente, mientras que otra línea llega a la solución contraria. En consecuencia, la persistencia temporal en el disfrute de una mejora no puede erigirse en el único elemento de juicio para estimar que se está ante una condición consolidable. Así se ha afirmado que si bien es cierto que la aplicación de la doctrina de la condición más beneficiosa tiene como presupuesto la existencia de un acto de voluntad, expresado habitualmente por hechos concluyentes, esto es, de forma tácita, que permite la incorporación al nexo contractual de una determinada ventaja o beneficio, ello no significa que todas las situaciones de hecho que se reiteran en el tiempo sean expresivas de la voluntad del empresario de conceder tal beneficio, pues una situación de ventaja meramente tolerada o permitida, aun de modo reiterado y prolongado en el tiempo, no determina la adquisición de derecho alguno por parte de los trabajadores ni la dejación de los suyos por parte de la empresa, mientras no conste la existencia de una voluntad inequívoca de concesión, pues «la tolerancia o condescendencia no dejan de ser tales necesariamente porque duren más o menos tiempo, sino porque se transformen en una conducta

⁴² SSTs de 27 de julio de 2010, rec. núm. 88/2009 y de 9 de marzo de 2009, rec. núm. 70/2008.

⁴³ SSTs de 8 de julio de 1996, rec. núm. 2831/1995; de 21 de febrero de 1994, rec. núm. 3773/1992; de 20 de diciembre de 1993, rec. núm. 443/1993; de 3 de noviembre de 1992, rec. núm. 2275/1991; de 7 de junio de 1993, rec. núm. 2120/1992. Esta última señala que «para que se dé una condición más beneficiosa no basta la repetición o la persistencia en el tiempo, sino que es preciso que la actuación persistente descubra la voluntad empresarial de introducir un beneficio que incremente lo dispuesto en la Ley o en el Convenio. Es preciso que se dé la intencionalidad empresarial o voluntad de mejorar y conceder un beneficio. Para que el disfrute por el trabajador de un beneficio laboral alcance el valor de una condición más beneficiosa o un derecho adquirido ni es suficiente que el beneficio tenga duración en el tiempo, ni es tampoco precisa esa nota de duración o persistencia». En el mismo sentido se pronuncia la doctrina judicial, entre ellas, las SSTSJ de Canarias, de 28 de junio de 2010, rec. núm. 19/2009, de 11 de junio de 2009, rec. núm. 122/2009 y de 21 de diciembre de 2007, rec. núm. 1316/2003.

⁴⁴ STSJ de Madrid, de 4 de febrero de 2011, rec. núm. 3050/2010.

distinta de concesión o reconocimiento de un derecho»⁴⁵, y, en consecuencia, «para que pueda sostenerse la existencia de una condición más beneficiosa es preciso que esta se haya adquirido y disfrutado en virtud de la consolidación del beneficio que se reclama, por obra de una voluntad inequívoca de su concesión»⁴⁶, de suerte que la ventaja que se concede se haya incorporado al nexo contractual en virtud de un acto constitutivo de una concesión o reconocimiento de un derecho y se pruebe, en fin, la voluntad empresarial de atribuir a sus trabajadores una ventaja o beneficio social que supera los establecidos en las fuentes legales o convencionales de regulación de la relación contractual de trabajo⁴⁷. De esta forma, se podría concluir que, salvo que se desprenda del propio acto de su concesión que la mejora o beneficio era provisional y condicionado o sujeto a un límite temporal, o salvo que mediara un vicio grave en el consentimiento presunto del empresario, cualquier conducta suficientemente reiterada en el desarrollo de un concreto contrato de trabajo generará una condición más beneficiosa o, al menos, el nacimiento de una presunción en este sentido, que tendrá que destruir el empresario⁴⁸, pues en la medida que ha sido él quien ha permitido su generación, habrá de ser también él a quien incumba probar que la misma no es constitutiva de condición más beneficiosa, tarea esa que habrá de ceñirse a la demostración objetivada de que su voluntad no ha concurrido con la reiteración de la conducta por su parte o por parte de los trabajadores. De ahí que, cuando la empresa es una Administración pública, se niegue la posibilidad de que se genere una condición más beneficiosa, puesto que el carácter público del empleador introduce limitaciones importantes a la autonomía de la voluntad de las partes, ya que la Administración pública no se rige por el principio de autonomía de la voluntad de las partes, y no puede generar el nacimiento de dichos beneficios⁴⁹.

De cualquier forma, la reiteración en el disfrute del beneficio es un indicio a valorar para descubrir una voluntad real de mejora que trasciende el ámbito propio de lo que sería una mera concesión graciosa por parte del empresario y se convierte, de esta forma, en una auténtica condición más beneficiosa. Así la diferencia entre la condición más beneficiosa y la concesión graciosa radica en que en la primera concurren las notas de «regularidad, habitualidad, persistencia y habitualidad en el tiempo, siempre que esa persistencia sea indicativa de la voluntad del empresario de reconocer el beneficio»⁵⁰. Por ello, la voluntad de reconocimiento de la mejora no

⁴⁵ STS de 20 de diciembre de 1993, rec. núm. 443/1993.

⁴⁶ STS de 16 de septiembre de 1992, rec. núm. 1920/1991.

⁴⁷ STS de 28 de abril de 1997, rec. núm. 3546/1996.

⁴⁸ STSJ de Andalucía, de 26 de marzo de 1999, rec. núm. 1980/1998.

⁴⁹ STSJ de Castilla-La Mancha, de 10 de julio de 2008, rec. núm. 1489/2007.

⁵⁰ STS de 30 de diciembre de 1998, rec. núm. 1399/1998, que añade que «sí existió esa oferta emitida como expresión del consentimiento, con carácter vinculante y que aceptada expresa o tácitamente por los trabajadores dio origen al derecho que se reclama. A la luz de esas notas se impone el examen de la mejora social que es objeto del presente recurso para determinar si estamos ante una condición beneficiosa de carácter colectivo o por el contrario ante una mera liberalidad de la empresa». En el mismo sentido, STSJ de Aragón, de 15 de noviembre de 2010, rec. núm. 787/2010.

debe identificarse con la mera tolerancia empresarial⁵¹, la cual aparece cuando se trata de actitudes meramente condescendientes del empresario. Por tanto, lo verdaderamente relevante para hablar de condición más beneficiosa es acreditar la voluntad inequívoca de concesión⁵². En este sentido, la jurisprudencia⁵³ y la doctrina judicial⁵⁴ son exigentes a la hora de dejar constancia de la real voluntad de compromiso del empresario. De hecho, la doctrina jurisprudencial⁵⁵ insiste en que no pueden confundirse las situaciones de mera tolerancia o liberalidad empresarial, por muy duraderas que estas sean en el tiempo, con la condición más beneficiosa, pues para que el beneficio ingrese en el patrimonio jurídico del trabajador no basta la persistencia o repetición en su disfrute, sino que es preciso que la ventaja concedida responda inequívocamente a la voluntad empresarial de mejorar lo dispuesto en las normas legales o convencionales. Lo fundamental, en definitiva, para que surja una condición más beneficiosa es que la ventaja que se conceda se haya incorporado al nexo contractual en virtud de un acto de voluntad constitutivo de una concesión o reconocimiento de un derecho.

En este sentido, cabe señalar que las situaciones generadas por la tolerancia empresarial no transforman su naturaleza jurídica por mucho que se prolonguen en el tiempo⁵⁶. Así, en relación con la cesta de Navidad, la jurisprudencia⁵⁷ sostiene que el hecho de que una práctica empresarial de tolerancia o condescendencia se prolongue durante varios años no conlleva necesariamente su transformación en una condición más beneficiosa convirtiendo esa conducta o aprovechamiento en invulnerable frente a una ulterior decisión patronal de modificarla. Por ello, la tolerancia o condescendencia no altera su naturaleza jurídica por el hecho de que se prolongue temporalmente, pues la existencia de la condición más beneficiosa presupone un acto de voluntad empresarial.

Obviamente, se trata de un problema de interpretación de la conducta empresarial en el sentido de si ha de entenderse como un compromiso que se va a prolongar año tras año, fijándose así como condición más beneficiosa, o se trata de una conducta esporádica. En este orden de consideraciones, y como señala la doctrina judicial, «las circunstancias del caso concreto serán deter-

⁵¹ STSJ de Madrid, de 4 de febrero de 2011, rec. núm. 3050/2010.

⁵² STS de 21 de febrero de 1994, rec. núm. 3773/1992, que señala que «no consta la consolidación del beneficio que se reclama en virtud de una voluntad inequívoca de concesión. Lo que hay es una práctica empresarial de liberalidad, pero no una incorporación de la ventaja que se pide al nexo contractual en virtud de un acto de voluntad constitutivo de una concesión o de reconocimiento de un derecho».

⁵³ SSTS de 26 de abril de 1993, rec. núm. 1516/1991 y de 26 de noviembre de 1994, que requiere para el nacimiento de la condición más beneficiosa una «voluntad consciente al respecto, inexistente cuando media error».

⁵⁴ STSJ de Castilla y León, de 14 de octubre de 2010, rec. núm. 469/2010, que declara que la conducta del empresario no puede estar «viciada en su reconocimiento, ni forzada a consecuencias distintas de las realmente queridas en razón a circunstancias que en su momento se tuvieran en cuenta».

⁵⁵ STS de 21 de febrero de 1994, rec. núm. 3773/1992.

⁵⁶ SSTS de 18 de enero de 1996, rec. núm. 1217/1995 y de 31 de mayo de 1995, rec. núm. 2384/1994.

⁵⁷ STS de 31 de mayo de 1995, rec. núm. 2384/1994.

minantes, teniendo en cuenta si su disfrute se viene haciendo de forma periódica o regular, o si viene acompañado de actos expresivos de obedecer a concesiones reiteradas tantas veces como la mejora se recibe. En suma, tratando de averiguar si esta es fruto de una voluntad unilateral de concederla con carácter indefinido o únicamente darla para cada ocasión. Supuesto, este último, en el que cada entrega es fruto de una voluntad nueva, generadora de un deber autónomo, nacido y extinguido en ese mismo instante. En el otro, en cambio, constituiría un simple acto de ejecución de la obligación previamente asumida por el empresario, con lo que el deber de satisfacción que este tiene subsistirá en tanto aquella no se extinga por alguna de las causas legalmente establecidas al efecto en nuestro ordenamiento jurídico. Por el contrario, puede suceder que el beneficio se haya disfrutado escasamente en el tiempo y, sin embargo, responda a un acto de concesión unilateral por el empresario realizado con ánimo de obligarse de futuro. En tal caso, el deber subsiste, en tanto que no se haya extinguido por cualquiera de las causas legales. En suma, pues ni es suficiente con que el beneficio se disfrute reiteradamente en el tiempo, ni tampoco es precisa esa nota de duración o permanencia para que exista la obligación. Lo esencial estriba en determinar si ha habido un acto de voluntad empresarial de obligarse para el futuro»⁵⁸.

Por tanto, la reiteración en el tiempo ha sido y continua siendo una de las claves para concluir la existencia o no de la condición más beneficiosa⁵⁹, debiéndose probar que «la ventaja que se disfruta se ha consolidado en el tiempo ya que entonces por la habitualidad, regularidad y persistencia de su disfrute es cuando puede afirmarse que se incorpora al nexo contractual»⁶⁰. De hecho, así lo demuestra la jurisprudencia en sus casos enjuiciados al considerar, como condición más beneficiosa, el conocido por todos supuesto de las colonias infantiles de verano con cargo a la empresa, tras constatarse que las tenía establecidas desde el año 1970 para los hijos de sus empleados siendo financiadas exclusivamente por la empresa⁶¹, o el relativo al derecho a habitación individual y al coste de la hospitalización de los trabajadores al servicio de la empresa tras resultar probado que «la persistencia de este estado de cosas inalterable desde hacía quince años y conocido y asumido, aunque no normativizado a nivel formal, generó en los beneficiarios la certeza de recibir el trato hospitalario referido, circunstancia que se incorporó al contrato como

⁵⁸ SSTSJ del País Vasco, de 30 de marzo de 1999, rec. núm. 3080/1998 y de 31 de diciembre de 1996, rec. núm. 44/1996.

⁵⁹ STS de 7 de abril de 2009, rec. núm. 99/2008, que señala que «la condición más beneficiosa requiere, como elementos configuradores, una voluntad inequívoca empresarial de otorgar una ventaja o beneficio, lo que, normalmente, se explicita por el tiempo durante el que se consiente el disfrute de los mismos y que hace el que se incorporen al nexo contractual, adquiriendo, a partir de ahí, un carácter de intangibilidad que impide el que puedan ser suprimidos, unilateralmente, por la empresa».

⁶⁰ STS de 14 de julio de 2010, rec. núm. 1104/2009. En el mismo sentido, SSTS de 3 de noviembre de 2008, rec. núm. 102/2007; de 13 de marzo de 2006, rec. núm. 1/2005; de 14 de abril de 2005, rec. núm. 71/2004; de 8 de julio de 1996, rec. núm. 2831/1995; de 21 de febrero de 1994, rec. núm. 3773/1992. En términos similares lo declara la STSJ de Canarias, de 28 de agosto de 2014, rec. núm. 554/2014, que señala que «la efectiva concesión y, sobre todo, la continuidad y regularidad en el disfrute de la mejora constituye el indicio objetivo más relevante –aunque no necesario o imprescindible– de la existencia de una condición más beneficiosa».

⁶¹ STS de 15 de junio de 1992, st. núm. 664/1992.

contraprestación de contenido social y de repercusión económica, deduciéndose así la voluntad empresarial de conceder tal beneficio»⁶². Asimismo, se ha considerado también condición más beneficiosa la decisión empresarial de ofrecer a sus trabajadores durante 25 años un determinado descuento en las compras de productos comercializados por la empresa⁶³; el abono del complemento por incapacidad temporal de forma ininterrumpida durante 35 años⁶⁴; el abono de una prestación a los trabajadores que cumplieran 85 años equivalente a una anualidad de salario desde 1970⁶⁵; el otorgamiento de un complemento mensual acordado desde 1977 que todos los años iba incrementándose según el porcentaje acordado en el convenio colectivo⁶⁶; el pago de los desplazamientos desde y hasta el domicilio del trabajador a pesar de que en el convenio colectivo aplicable expresamente se preveía que la compensación por kilometraje no comprendía esos desplazamientos durante más de 10 años⁶⁷; el abono durante 6 años de los gastos de locomoción por desplazamiento entre su domicilio y el centro de trabajo⁶⁸; la suscripción unilateral por la empresa durante más de 20 años de pólizas de seguro por muerte o incapacidad como consecuencia de accidente de trabajo o enfermedad profesional en favor de sus trabajadores⁶⁹; la ampliación del periodo vacacional en 5 días de los trabajadores durante 50 años⁷⁰ o el disfrute de un televisor en la zona comedor del personal durante 7 años⁷¹.

⁶² STS de 7 de febrero de 1997, rec. núm. 905/1996.

⁶³ STS de 9 de abril de 2001, rec. núm. 4166/2000.

⁶⁴ STSJ de Madrid, de 10 de julio de 2007, rec. núm. 2158/2007. En el mismo sentido, STSJ de Cataluña, de 30 de septiembre de 2009, rec. núm. 3909/2008.

⁶⁵ STSJ de Galicia, de 22 de septiembre de 2008, rec. núm. 4283/2005. En iguales términos, STSJ de Galicia, de 20 de febrero de 2009, rec. núm. 3289/2006, que tiene en cuenta para declarar la existencia de una condición más beneficiosa varias circunstancias: «1.º en la factoría de Ferrol de la empresa demandada existía una práctica, en relación con los trabajadores que tenían la condición de empleados antes de 1970 (incluidos no en la póliza del Banco Vitalicio) en virtud de la cual, en caso de fallecimiento del trabajador, aunque ocurriera estando jubilado, se abonaba una indemnización a sus beneficiarios que podía percibir el propio trabajador al cumplir los 85 años; 2.º existe constancia de la aplicación de dicha práctica al menos desde el año 1972, sin que haya quedado neutralizada o compensada por los sucesivos convenios colectivos de empresa, los cuales (por ejemplo, el IV Convenio Colectivo de 1970, en su art. 66) se refieren a «otros sistemas de seguros abonados por la empresa, incluido el del Banco Vitalicio», lo que corrobora, cuando menos, la existencia de dos sistemas antiguos, el de la póliza del Banco Vitalicio y la mejora voluntaria reclamada en la demanda; y 3.º la empresa ha venido abonando directamente de forma regular dicha prestación desde al menos 1972, si bien dicha práctica dejó de aplicarse a partir del primer trimestre del año 2002». Del mismo modo también, STSJ de Galicia, de 26 de enero de 2009, rec. núm. 5692/2005.

⁶⁶ STSJ de Cataluña, de 23 de noviembre de 2006, rec. núm. 853/2004.

⁶⁷ STSJ de Castilla y León, de 20 de noviembre de 2006, rec. núm. 1898/2006.

⁶⁸ STS de 21 de noviembre de 2006, rec. núm. 3936/2005.

⁶⁹ STS de 19 de marzo de 2001, rec. núm. 1573/2000.

⁷⁰ STS de 12 de noviembre de 2014, rec. núm. 13/2014.

⁷¹ STSJ de Canarias, de 28 de agosto de 2014, rec. núm. 554/2014.

No obstante, en el caso paradigmático de la cesta de Navidad la doctrina no es pacífica, pues, en un principio, no se ha estimado como condición más beneficiosa, sino como una mera liberalidad del empresario, ya que lo que existía en realidad era «una práctica empresarial de liberalidad pero no incorporación de la ventaja al nexo contractual en virtud de un acto de voluntad constitutivo de una concesión o reconocimiento de un derecho»⁷², mientras que más recientemente sí se ha estimado por incorporarse dicha ventaja «al nexo contractual en virtud de un acto de voluntad constitutivo de una concesión o reconocimiento de un derecho»⁷³. En el fondo, en este caso, al igual que en el de las colonias infantiles, o el regalo nupcial, entre otros, también se está ante una mejora social inalterable desde hace varios años, conducta empresarial que genera en los trabajadores una idéntica certeza de que esa mejora que venían recibiendo todos los años se había incorporado al nexo contractual, por lo que, perfectamente, podría ser considerada una condición más beneficiosa⁷⁴. De cualquier forma, la doctrina judicial viene insistiendo en apreciar la existencia de mera tolerancia empresarial rechazando la condición más beneficiosa. Concretamente, para el caso del regalo nupcial, niega⁷⁵ su carácter de condición más beneficiosa porque, a pesar de los elementos de perdurabilidad en el tiempo, habitualidad y persistencia en el abono de la paga de nupcialidad, no obstante, se trata de un acto propio, graciable, presidido exclusivamente por la voluntariedad y unilateralidad de la empresa y nunca sometido a discusión entre las partes, de tal forma que la hace inexigible jurídicamente. Tampoco estima⁷⁶ dicha condición en el caso de la oferta de compra de acciones de la propia empresa por parte de los trabajadores, puesto que dicho ofrecimiento solo se da para ciertos trabajadores que cumplan unos requisitos determinados, y el plan se establece de forma discrecional, pudiendo ser modificado, suspendido o finalizado por la empresa en cualquier momento, de lo que se deduce que no existe una inequívoca voluntad empresarial de que se incorpore al nexo contractual. Lo mismo en el caso de la utilización de un tiempo de descanso de 15 minutos cada día y la consideración de la ausencia por visita médica con el visto bueno del supervisor como tiempo efectivo de trabajo, porque cuando la empresa detectó la existencia de dichos abusos en el cumplimiento del horario efectivo de trabajo estableció un sistema de control y amonestó a los empleados, lo que revela la inexistencia de voluntad de crear dicha mejora⁷⁷. Asimismo, tampoco el incremento de la cuantía concedida año tras año a pagas extraordinarias disfrutadas a título individual, «ya que la voluntad empresarial de concesión de las mismas estaba limitada temporalmente por decisiones adoptadas cada año, con independencia de que dichas pagas extras sí lo sean en la cuantía anteriormente alcanzada»⁷⁸, ni el incremento salarial aplicado sobre todos los conceptos salariales, cuando el convenio solo lo

⁷² SSTS de 21 de febrero de 1994, rec. núm. 3773/1992 y de 18 de enero de 1996, rec. núm. 1217/1995.

⁷³ STS de 14 de mayo de 2013, rec. núm. 96/2012.

⁷⁴ Así también lo estima BEJARANO HERNÁNDEZ, A.: *Principio de condición más...*, op. cit., pág. 29.

⁷⁵ SAN de 14 de febrero de 2005, rec. núm. 162/2004.

⁷⁶ STS de 13 de octubre de 2011, rec. núm. 54/2011.

⁷⁷ STS de 24 de noviembre de 2014, rec. núm. 317/2013.

⁷⁸ STS de 16 de mayo de 1996, rec. núm. 1724/1995.

preveía para unos determinados⁷⁹, ni el abono de la partida «complemento a cuenta convenio» por tratarse de una percepción de carácter provisional supeditada al resultado de la negociación colectiva, y, por tanto, reveladora de la falta de voluntad del empresario de proceder a su consolidación incondicional⁸⁰, ni la consideración como tiempo de trabajo efectivo de los 5 minutos adicionales a los 15 del tiempo de bocadillo que el convenio sí consideraba como tiempo de trabajo efectivo, puesto que la empresa procedió a imputar el exceso de la jornada anual que venían realizando los trabajadores a los 5 minutos citados⁸¹.

En estos casos, la doctrina judicial y jurisprudencial niegan su carácter de condición más beneficiosa argumentado que se otorgan de manera circunstancial, que se tratan de un beneficio temporal⁸², o que son actos de mera condescendencia porque, a pesar de su prolongación en el tiempo, no cabe entender que exista constancia de la voluntad inequívoca del empresario de que sean considerados como condiciones más beneficiosas de carácter indefinido al consignarse expresamente en el contrato de trabajo la concreta condición laboral en la que no se recoge tal mejora, pues en el caso de la duración de las vacaciones, el beneficio de dos meses por el personal docente de la enseñanza privada es considerado como «una situación de ventaja meramente tolerada o permitida, que, aun de modo reiterado y prolongado en el tiempo, no determina la adquisición de derecho alguno por parte de los trabajadores ni dejación de los suyos por parte de la empresa, mientras no conste la existencia de una voluntad inequívoca de concesión»⁸³. No obstante, parte de la doctrina judicial⁸⁴ señala que los beneficios que los empresarios pueden otorgar a sus trabajadores por encima de aquellos a los que estrictamente están obligados tienen su origen «en su unilateral voluntad, y no en lo dispuesto en normas jurídicas estatales, autonómicas o pactadas, pactos colectivos o individuales, usos y costumbres o en los principios generales del Derecho». Ello significa que la condición más beneficiosa ha de provenir del disfrute prolongado por un trabajador o un grupo de trabajadores de un régimen laboral que en un concreto aspecto sea más favorable que el que pudiera exigirse a la empresa al amparo de una norma jurídica, ya legal ya convencional, o del propio contrato individual. Es más, aunque en bastantes ocasiones la condición más beneficiosa se refiere a situaciones o materias de las que ni siquiera existe regulación normativa, donde verdaderamente encuentra su campo de aplicación la doctrina de la condición más beneficiosa es precisamente en aquellos supuestos en que esta se refiere a una materia ya regulada en la normativa laboral, manteniéndose, no obstante, mientras sea más favorable para los trabajadores, frente a regulaciones normativas legales y convencionales desde el momento en que se ha incorporado al contrato de trabajo⁸⁵. En otras palabras, las condiciones más beneficiosas que superan lo esta-

⁷⁹ STSJ de Cataluña, de 23 de febrero de 2011, rec. núm. 6399/2010.

⁸⁰ STSJ del País Vasco, de 24 de marzo de 2015, rec. núm. 410/2015.

⁸¹ STSJ de la Comunidad Valenciana, de 3 de octubre de 2015, rec. núm. 3090/2015.

⁸² STS de 28 de abril de 1997, rec. núm. 3546/1996.

⁸³ STS de 20 de diciembre de 1993, rec. núm. 443/1993.

⁸⁴ SSTSJ del País Vasco, de 31 de diciembre de 1996, rec. núm. 44/1996 y de 30 de marzo de 1999, rec. núm. 3080/1998.

⁸⁵ STS de 20 de diciembre de 1993, rec. núm. 443/1993.

blecido en las fuentes legales o convencionales de regulación de la relación laboral, y que se han adquirido y disfrutado en virtud de la consolidación de un beneficio por obra de una voluntad inequívoca de su concesión por parte del empresario, y que por tal motivo se incorporan al nexo laboral, han de ser respetadas en tanto las mismas subsistan, y ello incluso cuando resulten afectadas por una distinta regulación, emanada con posterioridad de un convenio, ya que si bien estos una vez aprobados alcanzan plena obligatoriedad, y se sobreponen a las argumentaciones básicas, ello no implica que sea lícito, apoyándose en ellos, desconocer o lesionar situaciones anteriores consolidadas al amparo de pactos, usos y prácticas singulares que por su atribución personal y específica hacen innecesaria una cláusula de mantenimiento dentro del texto de la nueva ordenación, sino que subsisten de modo implícito⁸⁶. De ahí que cuando la mejora supone claramente una ventaja respecto de lo establecido en el convenio por proceder al pago del desplazamiento desde y hasta el domicilio del trabajador estableciendo el convenio de forma expresa que la compensación por kilometraje no comprende dichos desplazamientos, la doctrina aprecia una clara práctica consolidada que demuestra la voluntad de conceder un derecho por encima de las previsiones del convenio, no tratándose pues de una mera condescendencia o tolerancia, puesto que la conducta de la empresa no es omisiva, sino activa, al abonar cantidades a los trabajadores por encima de las reguladas en el convenio colectivo, ni tampoco se trata de una conducta de mera liberalidad empresarial, puesto que la naturaleza sinalagmática del contrato de trabajo ha de conducir como premisa a que toda atribución patrimonial de la empresa en favor de los trabajadores supone un pago del trabajo prestado o una compensación por los gastos en los que el trabajador incurre para posibilitar dicha prestación, y solo de forma excepcional y cuando resulte claramente acreditado, debe admitirse una desvinculación de dicha atribución patrimonial del contrato de trabajo, para imputar la misma a otro negocio jurídico como pueda ser una donación⁸⁷.

En definitiva, «el concepto de delimitación jurídica de la condición más beneficiosa es sumamente complejo e impreciso, debiendo establecerse en torno a la materia las siguientes matizaciones: a) con base en el artículo 3.1 c) del ET la condición más beneficiosa tiene su origen en el acuerdo privado de las partes individuales o en la voluntad expresa o tácita de la empresa que, bien por haber hecho manifestación al respecto, bien por casos repetidos que así lo reflejan, atribuye a los trabajadores un derecho superior al mínimo establecido por la ley, reglamentación, convenio colectivo o cualquier disposición de ámbito general. b) Producida cualquier mejora sobre los derechos mínimos garantizados por la normativa de que se trate, la continuidad en su disfrute genera el derecho de los trabajadores a conservarla, por haberse incorporado dicha condición como más beneficiosa, al vínculo laboral»⁸⁸. Por tanto, la existencia de una condición más beneficiosa exige no solo que la conducta del empleador se haya mantenido durante un periodo más o menos largo en el tiempo, sino que es preciso que esa actuación persistente de la empresa descubra su voluntad de introducir un beneficio que incremente lo previsto en la ley o en el con-

⁸⁶ STS de 7 de febrero de 1997, rec. núm. 905/1996.

⁸⁷ STSJ de Castilla y León, de 20 de noviembre de 2006, rec. núm. 1898/2006.

⁸⁸ SSTSJ del País Vasco, de 14 de febrero de 2006, rec. núm. 2767/2005 y de 5 de marzo de 2002, rec. núm. 338/2002; y de Navarra, de 24 de marzo de 2003, rec. núm. 325/2002 y de 30 de junio de 2001, rec. núm. 182/2001.

venio, no siendo esencial la mayor o menor duración, sino la clara voluntad de incorporar una ventaja al nexo contractual⁸⁹.

4. LAS FUENTES DE LA CONDICIÓN MÁS BENEFICIOSA

4.1. LAS DISPOSICIONES LEGALES Y REGLAMENTARIAS, LOS CONVENIOS COLECTIVOS ESTATUTARIOS Y LA COSTUMBRE LABORAL

Según el artículo 2.2 del *Código Civil*, que recoge el principio de modernidad, las condiciones más beneficiosas no pueden nunca surgir de las normas legales, ni reglamentarias, ni de las convencionales, pues de lo contrario se estaría colisionando contra dicho principio. Concretamente, en relación con los convenios colectivos, estos tienen claramente una eficacia jurídica normativa, por lo que cualquier beneficio que se concede a los trabajadores no responde a una «voluntad empresarial de atribuir a los trabajadores una ventaja que supere las establecidas en fuentes legales o convencionales»⁹⁰, esto es, no se trata de una condición más beneficiosa, sino que el beneficio viene impuesto por la norma⁹¹. La jurisprudencia⁹² niega con rotundidad que los convenios colectivos, por ser una norma paccionada y tener eficacia jurídica, puedan ser fuente de condiciones más beneficiosas.

No obstante, en una época pasada, parte de la doctrina científica⁹³ consideraba que las condiciones más beneficiosas podían nacer de las disposiciones legales y reglamentarias, llamándose así condiciones más beneficiosas de origen normativo. Esta teoría se basaba en el respeto de los derechos adquiridos, de tal forma que era factible contractualizar mejoras provenientes de

⁸⁹ STSJ de Cataluña, de 30 de septiembre de 2009, rec. núm. 3909/2008.

⁹⁰ STS de 8 de julio de 2010, rec. núm. 248/2009. En el mismo sentido, SSTS de 11 de febrero de 2010, rec. núm. 80/2009; de 20 de octubre de 2009, rec. núm. 147/2008; de 12 de mayo de 2008, rec. núm. 111/2007.

⁹¹ STSJ de Galicia, de 22 de julio de 2008, rec. núm. 2135/2008.

⁹² STS de 17 de octubre de 1992, rec. núm. 698/1992, que señala «el valor normativo que corresponde a los convenios colectivos extraestatutarios determina ante la sucesión de los mismos, la aplicación del vigente». En términos similares, SSTS de 16 de diciembre de 1994, rec. núm. 1391/1993 y de 10 de febrero de 1995, rec. núm. 2351/1993. También la doctrina judicial, SAN 51/2014, de 17 de junio, rec. núm. 218/2003; SSTSJ de Galicia, de 19 de septiembre de 2008, rec. núm. 4450/2005; de Andalucía, de 5 de noviembre de 2002, rec. núm. 1840/2002, que señala que «de las condiciones colectivas fenecidas y sustituidas por otras, no nacen nunca condiciones más beneficiosas, pues los convenios no pueden ser fuente de estas condiciones, ya que sus pactos tienen para las partes la consideración de normas jurídicas y las referidas condiciones no pueden tener por causa o apoyo una norma jurídica».

⁹³ DE LA VILLA GIL, F.: *Esquemas de Derecho del Trabajo*, Valencia: Tirant lo Blanch, 1972, pág. 47.

una norma jurídica. Sin embargo, la jurisprudencia⁹⁴ y la doctrina científica mayoritaria⁹⁵ rechazaron esta tesis abogando porque las normas posteriores no tenían que respetar derechos adquiridos por los trabajadores.

La jurisprudencia⁹⁶ más reciente pudiera parecer que vuelve a aceptar como fuente de condiciones más beneficiosas los convenios colectivos, pues cuando finaliza la ultraactividad de un convenio colectivo no desaparecen los derechos y obligaciones, y ello es así «no porque –como se ha dicho algunas veces– las normas del convenio colectivo extinto pasen a contractualizarse en ese momento, sino porque esas condiciones estaban ya contractualizadas desde el momento mismo (el primer minuto, podríamos decir) en que se creó la relación jurídico-laboral, a partir del cual habrán experimentado la evolución correspondiente»⁹⁷. De hecho, el precepto clave en el ámbito de los contratos es el artículo 1.255 del [Código Civil](#), según el cual las relaciones jurídico-contractuales entre las partes se rigen por los pactos y condiciones que ellas mismas establezcan libremente, siempre que no sean contrarias a la ley, la moral o el orden público. Cabe señalar, sin embargo, que en dicho pronunciamiento existen votos particulares que abogan que la incorporación de la condición más beneficiosa al contrato de trabajo únicamente puede producirse en virtud de un acto de voluntad constitutivo de una concesión o reconocimiento de un derecho, siendo incompatible aceptar que la condición más beneficiosa tenga un origen normativo, concretamente, con fuente en el convenio colectivo, porque únicamente puede tener su causa en la libre voluntad del empleador y ello obstaría la innegable posibilidad de convenios colectivos regresivos, con lo que se imposibilitaría toda negociación que no lleva a mejorar la regulación colectiva anterior.

En cuanto a la costumbre que representa la expresión de la voluntad de la comunidad al margen de la estructura de poderes del Estado y su validez resulta de la existencia de un consenso generalizado, como fuente del Derecho que es según el artículo 1 del [Código Civil](#), no puede tampoco ser una vía a través de la cual nazcan condiciones más beneficiosas.

⁹⁴ STS de 14 de noviembre de 1979, que declara que «presupone la existencia de un pacto individual (...) aceptando la doctrina precedente se ha concretado que el derecho adquirido tiene virtualidad, eficacia y debe prevalecer, cuando emana de actos unilaterales del empresario, sin que pueda ser restringido sin la aceptación expresa del trabajador; distinto tratamiento debe tener, cuando es objeto de supresión o modificación en virtud de norma legal emanada de los poderes y facultades ordenadoras y normativas del Estado», potestad esta indefinida e incondicionada y ejercida con discrecionalidad, que se impone a la voluntad de las partes expresa o tácita, usos o preceptos preexistentes que singularizan al trabajador en sus relaciones individuales con el empresario o empresa.

⁹⁵ ALONSO OLEA, M. y CASAS BAAMONDE, M. E.: *Derecho del Trabajo*. Madrid: Universidad Complutense de Madrid, 1976, pág. 471; CREMADES, B. M.: *El derecho transitorio en la pactación colectiva*. Sevilla: Instituto García Oviedo, 1968, pág. 73; SALA FRANCO, T.: «El principio de la condición más beneficiosa», *Revista de Política Social*, núm. 114, 1977, pág. 40.

⁹⁶ STS de 22 de diciembre de 2014, rec. núm. 264/2014.

⁹⁷ *Vid.* nota anterior.

4.2. LOS CONVENIOS COLECTIVOS EXTRAESTATUTARIOS

Como de todos es de sobra conocido, los convenios colectivos extraestatutarios son aquellos pactos negociados al margen del procedimiento del [título III del ET](#) y, por tanto, tienen naturaleza contractual y no jurídica⁹⁸. En este sentido, la jurisprudencia⁹⁹ sostuvo que la condición más beneficiosa se adquiere válidamente a través de pacto extraestatutario, lo que significa que la misma se incorpora válidamente al vínculo contractual.

No obstante, posteriormente, nuestro Alto Tribunal¹⁰⁰ modificó dicha línea al negar que fuera un instrumento útil para hacer surgir la condición más beneficiosa, porque al ser un pacto de naturaleza temporal no puede válidamente entenderse que las mejoras que se hubieran podido hacer constar a través de este contrato responda a una voluntad empresarial de concederlas más allá del estricto periodo de tiempo para el que se conciertan, de tal forma que falta la concurrencia de un elemento para entender que nos hallamos ante la condición más beneficiosa, que es la voluntad del empresario de conceder la mejora. Esta línea es la que también ha seguido parte de la doctrina judicial¹⁰¹ señalando que el requisito constitutivo para la existencia de condición más beneficiosa es que el empleador haya querido mejorar las condiciones de trabajo de su personal de modo claro e indubitado, superando, de este modo, las fuentes legales o convencionales de regulación del contrato de trabajo, no pudiendo originarse, por tanto, en la ley, en el convenio colectivo estatutario, ni tampoco en el convenio o acuerdo extraestatutario.

De hecho, y al margen de su eficacia normativa o contractual, si se tiene en cuenta el reconocimiento constitucional del artículo 37 que regula el derecho a la negociación colectiva laboral así como la fuerza vinculante del convenio colectivo, con ello se está dando suficiente cobertura jurídica a los acuerdos o pactos colectivos extraestatutarios, ya que si dichos acuerdos suponen negociación por parte de los representantes de los trabajadores, no se ve razón para que no sean catalogados dentro de lo que la propia [Constitución](#) (CE) entiende naturalmente originado por la negociación colectiva. Ello no significa que la fuerza de obligar de los convenios colectivos extraestatutarios derivada del artículo 37 de la [CE](#) lleve aparejada la conclusión de que tienen efi-

⁹⁸ SSTs de 21 de noviembre de 1999 y de [14 de diciembre de 1996](#), [rec. núm. 3063/1995](#). Esta última señala que «tanto la opinión mayoritaria de la doctrina científica como numerosas sentencias dictadas por diferentes Tribunales reconocen que en nuestro ordenamiento jurídico existente, al lado de los convenios colectivos estatutarios... los denominados convenios extraestatutarios... cuya validez y fuerza vinculante es clara y manifiesta... ahora bien, como es sabido mientras los primeros (los estatutarios) tienen el valor de auténtica fuente del derecho...; en cambio, los convenios extraestatutarios tienen naturaleza contractual y su fuerza de obligar encuentra fundamento en los artículos 1.091 y 1.254 a 1.258 del Código Civil».

⁹⁹ SSTs de [12 de diciembre de 2008](#), [rec. núm. 538/2008](#) y de [23 de diciembre de 2008](#), [rec. núm. 19/2008](#).

¹⁰⁰ [STS de 11 de mayo de 2009](#), [rec. núm. 2509/2008](#). En la misma línea, SSTs de [16 de junio de 2009](#), [rec. núm. 2272/2008](#) y de [14 de octubre de 2009](#), [rec. núm. 625/2009](#).

¹⁰¹ [SAN 91/2010](#), de [27 de septiembre](#), [rec. núm. 127/2010](#). En el mismo sentido, SSTSJ de Madrid, de [12 de diciembre de 2011](#), [rec. núm. 5500/2011](#) y de Galicia, de [19 de septiembre de 2008](#), [rec. núm. 4450/2005](#).

cacia normativa, pues claramente su eficacia es contractual, por lo que junto al artículo 37 de la CE, habrá que dirigirse a las reglas de contratación del [Código Civil](#).

4.3. REGLAMENTOS DE RÉGIMEN INTERIOR

Para poder determinar si pueden ser o no origen de una condición más beneficiosa, cabe esclarecer previamente su carácter, esto es, si tienen eficacia normativa o contractual. En un primer momento, la doctrina abogaba por su fuerza normativa, aunque pronto señaló todo lo contrario, y con el [ET de 1980](#), que elimina la posibilidad de aprobar nuevos reglamentos, quedó clara su eficacia contractual. No obstante, surgía la duda acerca de los reglamentos aprobados con anterioridad al ET, ante lo cual, parte de la doctrina¹⁰² sostuvo que los antiguos reglamentos habían sido derogados por la nueva normativa al no haberse previsto expresamente por el legislador su régimen jurídico transitorio ni venir contemplados en el sistema de fuentes establecido.

Por su parte, la jurisprudencia¹⁰³ señalaba de forma contundente, en una primera fase, el carácter normativo de los reglamentos. Posteriormente, interpretó que se trataban de «condiciones generales de la contratación», pues sostenía que «la naturaleza del contenido de los Reglamentos de Régimen Interior, como expresión de la voluntad unilateral del empresario, no dista en esencia de lo que podía manifestar cualquier empresario al celebrar un contrato individual, fluye también de la voluntad en que aquel se elaboraba, en el sentido de que la iniciativa en la redacción del Reglamento competía exclusivamente al empresario, respecto al que la tutela estatal solamente se extendía a obligarlo a que se pronunciase con carácter previo sobre determinadas cuestiones, pero en ningún caso predeterminando el sentido en que debía hacerlo más allá del deber general de respetar las normas legales y los convenios en la forma peculiar establecida por las leyes laborales, teniendo la autoridad laboral una mera función de control de la legalidad del contenido del Reglamento»¹⁰⁴.

Por tanto, siguiendo esta última línea judicial, los reglamentos de régimen interior sí que son una posible fuente de condiciones más beneficiosas.

¹⁰² CRUZ VILLALÓN, J.: *Estatuto de los Trabajadores...*, op. cit., 2001, pág. 66.

¹⁰³ STS de 11 de abril de 1991, rec. núm. 5119/1988, que señala «el carácter normativo de los Reglamentos de Régimen Interior está implícito en la Ley de Reglamentaciones de Trabajo y en la Ley de Contrato de Trabajo (III) la naturaleza normativa del reglamento de régimen interior fue aceptada también mayoritariamente por la doctrina científica y por la jurisprudencia. Así se reconoce en la sentencia de 17 de febrero de 1964 (...). Con la aprobación del Estatuto de los Trabajadores, el reglamento de régimen interior desaparece del cuadro de las fuentes de la relación laboral. Ahora bien, el alcance de esta derogación queda limitado exclusivamente a las disposiciones a que se ha hecho referencia, sin que afecte a los reglamentos de régimen interior aprobados con anterioridad a la entrada en vigor del Estatuto de los Trabajadores, que continúan siendo de aplicación».

¹⁰⁴ STS (Sala de lo Contencioso-Administrativo) de 24 de octubre de 1991, rec. núm. 1404/1989.

4.4. LAS CIRCULARES DE EMPRESA

Las circulares de empresa como instrucciones que dicta el empresario, al no tener tampoco valor normativo, también son consideradas como fuente de condiciones más beneficiosas, siempre que concurran las notas para que las mejoras se incorporen a su relación laboral¹⁰⁵, pues aunque tienen valor normativo, tienen plena eficacia entre las partes de conformidad con lo dispuesto en los artículos 1.091 y 1.278 del **Código Civil**, además de constituir una oferta de la empresa que, aceptada por el trabajador, establece y reglamenta las obligaciones derivadas de la relación laboral¹⁰⁶. Así se ha estimado en el caso de unas ayudas escolares para los hijos de los empleados de la empresa que se venían concediendo desde 1976 hasta 1996 y que se actualizaban anualmente con arreglo a los criterios que se anunciaban en las circulares de la empresa en las que se concretaban las cantidades otorgadas cada curso escolar, haciéndose efectivo el beneficio en la nómina de cada trabajador¹⁰⁷.

4.5. LOS USOS DE EMPRESA

Los usos de empresa son definidos como «prácticas o hábitos profesionales, y como tales repetidos a lo largo del tiempo que afectan a todo el personal o a un colectivo homogéneo de trabajadores, y que han sido instaurados normalmente por iniciativa del empresario»¹⁰⁸. En otras palabras, son aquellos reiterados hábitos o costumbres en la empresa, tácitamente consentidos por el empresario en beneficio de un grupo de trabajadores o de todo el personal de la empresa, que pueden haber surgido bien de la propia iniciativa del empresario, o bien por iniciativa de los asalariados pero sin oposición empresarial, y cuya prolongación en el tiempo acompañada de su práctica efectiva es fuerte indicio en favor de la voluntad consciente, aunque sea implícita, del empresario, de que se está ante una condición más beneficiosa¹⁰⁹. Los usos de empresa, a diferencia de los usos y costumbres locales y profesionales, no son fuente del Derecho, de tal forma que la doctrina se plantea la posibilidad de que sean origen de condiciones más beneficiosas. Es decir, los usos de empresa consisten en prácticas reiteradas de manera regular, mientras que la costumbre supone, además de la existencia de las prácticas referidas, que quienes participan de ellas tienen la convicción de su carácter obligatorio. En definitiva, los usos de empresa, a diferencia de la costumbre laboral, como fuente de Derecho que es esta última, consisten simplemente

¹⁰⁵ SAN 91/2010, de 27 de septiembre, rec. núm. 127/2010 y STS de 11 de junio de 2008, rec. núm. 17/2007.

¹⁰⁶ SSTs de 8 de julio de 1996, rec. núm. 2831/1995 y de 24 de junio de 1992, st. núm. 721/1992.

¹⁰⁷ STS de 30 de diciembre de 1998, rec. núm. 1399/1998.

¹⁰⁸ BALLESTER LAGUNA, F.: *La condición más beneficiosa...*, op. cit., pág. 100.

¹⁰⁹ FERNÁNDEZ LÓPEZ, M. F.: «Condición más beneficiosa: Absorción y compensación», *Relaciones Laborales*, tomo I, 1992, pág. 102.

en una práctica reiterada por parte del empleador que, aunque genera derechos para el trabajador, no obstante no llega a ser una fuente normativa por el hecho de que no son generales y abstractos.

Un sector doctrinal¹¹⁰, corriente a la que nos sumamos, considera que sí pueden dar lugar a condiciones más beneficiosas con base en que las mismas en realidad son una multiplicación de acuerdos tácitos individuales entre empresarios y trabajadores. No obstante, otro sector¹¹¹ no lo estima así.

Por su parte, la doctrina judicial mayoritaria¹¹² está a favor de su consideración como posibles fuentes de condiciones más beneficiosas. Así suelen atribuir su origen a los «usos y prácticas de empresa», asignándoles fuerza obligatoria, bien porque entienden que efectivamente cabe catalogarlas como condiciones más beneficiosas que se incorporan al nexo contractual, «siendo su fuerza obligatoria la propia del contrato»¹¹³, o bien porque consideran que son manifestaciones de la costumbre, equiparables a los «usos y costumbres locales y profesionales»¹¹⁴, teniendo, por tanto, el carácter de fuente del Derecho. La doctrina mayoritaria estima que no tienen el carácter de fuente del Derecho, porque se trata de condiciones más beneficiosas de carácter colectivo que, por acuerdo tácito entre las partes, se incorporan al contrato de trabajo, gozando de la misma eficacia obligatoria que este. Así, se dice que «los usos de empresa, cuando se configuran como tales, se insertan en el sinalagma de la relación laboral, adquiriendo las características de permanencia y estabilidad propia de la condición más beneficiosa»¹¹⁵. Ello significa que «las condiciones más beneficiosas pueden surgir no solo a título individual o personal sino también por costumbre o uso de empresa, siendo entonces donaciones generales de goce colectivo, aunque su tratamiento jurí-

¹¹⁰ OJEDA AVILÉS, A.: «El principio de condición...», *op. cit.*, 2001, pág. 17; ALONSO OLEA, M. y CASAS BAAMONDE, M. E.: *Derecho del Trabajo...*, *op. cit.*, 1976, pág. 471.

¹¹¹ BALLESTER LAGUNA, F.: *La condición más beneficiosa...*, *op. cit.*, pág. 102.

¹¹² SSTSJ de Navarra, de 22 de octubre de 2002, rec. núm. 339/2002 y de 29 de diciembre de 1995, st. núm. 640/1995; de Canarias, de 18 de febrero de 1994, rec. núm. 577/1993 y de Andalucía, de 22 de mayo de 1995, rec. núm. 1028/1993, que señalan que «el uso de empresa, si bien colectivo por su nacimiento deviene pura y simplemente individual por sus efectos, mediante una multiplicación de acuerdos individuales entre el empresario y los trabajadores, encontrándonos así en presencia de condiciones más beneficiosas que con su incorporación al contrato funcionan como derechos adquiridos». Asimismo, la STSJ de Canarias, de 2 de julio de 1993, rec. núm. 176/1993, sostiene que «en este sentido, doctrina y jurisprudencia han asimilado el uso de empresa a un convenio tácito, y ello porque ciertamente la frontera entre ambos es muchas veces dogmáticamente difícil de definir: la colectividad que se predica de la condición más beneficiosa, tal y como se desprende de la corriente jurisprudencial dominante, es más el resultado de una observación práctica que una afirmación en uno u otro sentido sobre la naturaleza de la fuente que la crea: es colectiva por las circunstancias en que nace, despliega sus efectos sobre una serie o grupo de trabajadores, pero la serie o grupo de trabajadores no ha actuado organizadamente para su consecución; la recibe, goza de sus beneficios pero no ha participado activamente en su consecución como tal colectivo a través de cualquiera de las fórmulas estructurales de la autonomía colectiva».

¹¹³ STS de 15 de junio de 1992, st. núm. 664/1992.

¹¹⁴ STSJ de Cataluña, de 3 de febrero de 1997, st. núm. 875/1997.

¹¹⁵ STSJ de Galicia, de 31 de agosto de 1995, rec. núm. 3619/1995.

dico sea el mismo que el de la condición más beneficiosa adquirida a título individual o singular, pues esos tipos de mejora operan a través de su incorporación a los contratos de trabajo»¹¹⁶, en los que se integran las reglas surgidas de esos diversos usos generales o prácticas empresariales. En otras palabras, el uso de empresa, si bien colectivo por su nacimiento, deviene pura y simplemente individual por sus efectos, mediante una multiplicación de acuerdos tácitos individuales entre el empresario y los trabajadores, encontrándonos así en presencia de condiciones más beneficiosas, que con su incorporación al contrato funcionan como derechos adquiridos¹¹⁷. De esta forma, los usos de empresa se insertan en el «sinalagma de la relación laboral, adquiriendo las características de permanencia y estabilidad propias de las condiciones más beneficiosas»¹¹⁸, siendo las materias sobre las que versan muy variadas. Dicha incorporación automática solo se predica con respecto de las personas que son representadas, de tal forma que con los trabajadores y empresarios que no estén representados por los sujetos negociadores, el requisito *sine qua non* de la incorporación es la aceptación explícita o a través de los hechos concluyentes que supongan su adhesión al pacto extraestatutario¹¹⁹. Ahora bien, el problema se centrará en determinar cuándo se está ante un uso de empresa y cuándo ante un mero acuerdo tácito.

4.6. EL CONTRATO DE TRABAJO

El contrato de trabajo es, sin lugar a dudas, una manifestación clara de fuente de condición más beneficiosa. Según los artículos 1.091 y 1.256 del [Código Civil](#), el contrato individual es ley entre las partes, aunque, como es sabido, en el ámbito laboral, la autonomía de las partes está en parte limitada por la normativa estatal y convencional, de tal forma que la virtualidad del acuerdo privado aparece casi constreñida a la mejora de las condiciones laborales expresadas en el contrato¹²⁰.

En el ámbito laboral, según el [artículo 8.1 del ET](#), la autonomía de la voluntad de las partes puede expresarse tanto de forma escrita como oral o tácita, esto es, derivada de actos concluyentes. Por tanto, con independencia de las exigencias normativas de la forma escrita para determinadas modalidades contractuales y de la obligación de informar a los trabajadores de las características básicas de su prestación laboral, la forma no es constitutiva, siendo innecesario que exista un pacto materializado por escrito para que surja la relación laboral. Además, por el hecho de que

¹¹⁶ STS de 15 de junio de 1992, st. núm. 664/1992.

¹¹⁷ STSJ de Canarias, de 20 de octubre de 1992, rec. núm. 84/1992.

¹¹⁸ STSJ de Navarra, de 24 de marzo de 2003, rec. núm. 325/2002.

¹¹⁹ SSTs de 10 de junio de 1998, rec. núm. 294/1998 y de 30 de marzo de 1999, rec. núm. 2947/1998. En el mismo sentido, STSJ de Galicia, de 30 de junio de 2004, que admite que la adhesión puede ser tácita aun cuando para ello es necesario que consten «hechos inequívocos de los que deducir que se ha adherido de forma tácita».

¹²⁰ DÍAZ AZNARTE, M. T.: *El principio de condición...*, op. cit., pág. 111.

la prestación de servicios es dinámica y flexible, y así también el contrato de trabajo, muchos aspectos bajo los cuales se desarrolla serán precisados o completados ulteriormente.

Como consecuencia, la condición más beneficiosa puede surgir y tomar forma durante la vida laboral. De hecho, es infrecuente que la condición más beneficiosa nazca inserta en el propio contrato de trabajo, siendo lo habitual que surja con posterioridad, si bien en este último supuesto el trabajador es el que debe probar su existencia, dificultad que se incrementa cuando la mejora no se trata de una actitud positiva del empresario, sino negativa, esto es, ausencia de oposición a determinadas situaciones ventajosas para el trabajador.

4.7. LA CONCESIÓN UNILATERAL DEL EMPRESARIO

La concesión unilateral por parte del empresario se configura como la fuente típica y propia de las condiciones más beneficiosas¹²¹. En este sentido, «no es frecuente encontrarnos con condiciones más beneficiosas negociadas entre las partes a la hora de contratar, sino que, por el contrario, nos enfrentamos a condiciones otorgadas o consentidas, de una u otra manera, por el empresario»¹²².

En este supuesto, el empresario autolimita, en cierta forma, su poder de dirección ofreciendo una ventaja al trabajador aun cuando no esté obligado a dispensársela y aun cuando es cierto que no basta con el mero ofrecimiento de la mejora por parte del empresario para que nazca la condición más beneficiosa, siendo preciso que el trabajador la acepte, pues se trata de dos aspectos diferentes, como son, por un lado, el nacimiento de la condición y, por otro lado, su consolidación. En este sentido, la mejora solo puede surgir del empresario quien, por acción o por omisión, propone o se aquieta al beneficio, y ello es diferente de su perfeccionamiento, donde exige la voluntad del trabajador.

Dicha mejora puede derivar de un acto decisorio expreso que adopta de modo unilateral el empresario, de tal forma que ese acto se manifiesta en forma de otorgamiento u oferta unilateral expresa del empresario, supeditándose su fuerza obligatoria a la aceptación, expresa o tácita, por el trabajador individual o, en su caso, por toda la plantilla de la empresa o un grupo de trabajadores. En estos casos, esta exigencia de aceptación por los trabajadores indica claramente que se trata de un acuerdo de voluntades, esto es, un contrato novatorio. Además, dicha mejora, que tiene su origen en la concesión unilateral expresa del empresario, puede ser documentada, en cuyo caso, aun y no existiendo en puridad una «oferta» empresarial ni exigiéndose ninguna aceptación de los trabajadores, la jurisprudencia viene atribuyendo a dicho acto decisorio el valor de

¹²¹ SSTs de 14 de marzo de 2005, rec. núm. 71/2004 y de 15 de junio de 1992, st. núm. 664/1992; STSJ de Castilla y León, de 23 de marzo de 2005, rec. núm. 418/2005.

¹²² DÍAZ AZNARTE, M. T.: *El principio de condición...*, op. cit., pág. 136.

acuerdo privado que tiene «plena eficacia entre las partes de conformidad con lo dispuesto en los artículos 1.091 y 1.278 del Código Civil, en la medida en que tales Circulares constituyen una oferta de la empresa que, aceptada por el trabajador, tienen por sí mismas fuerza de obligar al estar incluidas en el ámbito propio de la autonomía privada de los contratantes individualmente considerados»¹²³. Cabe observar como esta corriente judicial se aparta de la doctrina mayoritaria al considerar que no es la interiorización en el contrato de trabajo de la condición más beneficiosa concedida por el empresario lo que da lugar a la fuerza de obligar de esta institución, sino que dicha fuerza de obligar proviene del acuerdo tácito entre las partes del contrato.

Además, cabe tener presente que la mejora solo puede venir de quien está subjetivamente facultado para ello, pues la manifestación de voluntad en orden al reconocimiento de la mejora puede formularse en los entes empresariales complejos por quien goce de facultades para ello, conforme a lo previsto en las normas que regulen las competencias de los cargos directivos, y habrá que estar, pues, al contenido de las normas sociales o estatutarias para poder discernir qué sujetos gozan de tal facultad o competencia. En este sentido, no se ha admitido que un director de aeropuerto cuyas funciones son «la dirección, coordinación e inspección de los servicios en sus respectivos centros» tenga la facultad para conceder una condición más beneficiosa¹²⁴, ni un gerente de una Administración pública¹²⁵.

5. MATERIAS OBJETO DE CONDICIÓN MÁS BENEFICIOSA

La doctrina¹²⁶ viene distinguiendo dos grandes ámbitos. Por un lado, las condiciones más beneficiosas en especie o que tienen por objeto una ventaja de carácter económico, y por otro lado, las condiciones *in natura* que tienen por objeto una ventaja o posibilidad por encima de lo establecido, de carácter material no dinerario y relativo a condiciones de trabajo o circunstancias específicas de la prestación laboral. Así se diferencia entre las condiciones de contenido económico de las demás, de tal suerte que el objeto de la condición más beneficiosa puede abarcar variadas materias, por lo que ya sean de contenido económico o de carácter material no dinerario, estas ventajas no se limitan solamente a las condiciones de trabajo, sino que también alcanzan a otro tipo de condiciones que se producen como derivación de la actividad laboral, como las deno-

¹²³ SSTS de 1 de junio de 1992, st. núm. 572/1992 y de 24 de junio de 1992, st. núm. 721/1992.

¹²⁴ STS de 8 de julio de 1996, rec. núm. 2831/1995, que enjuicia el caso de los trabajadores de una aeropuerto integrado en una empresa nacional que disfrutaban de una jornada inferior a la prevista en el convenio colectivo de empresa consentida por el director de aeropuerto, estimando el Tribunal Supremo que la actitud de dicho director es una mera benevolencia omisiva de un mando intermedio, no generando un compromiso contractual de respeto de la mejora disfrutada.

¹²⁵ STSJ de Galicia, de 9 de abril de 2015, rec. núm. 1495/2013.

¹²⁶ MARTÍNEZ CALCERRADA, L.: «Vías de extinción-modificación de la condición más beneficiosa», *Relaciones Laborales*, núm. 11, 1988, pág. 289.

minadas «mejoras o beneficios sociales» o las percepciones salariales o extrasalariales en especie, y por otro lado, las «mejoras sindicales», es decir, aquellos beneficios o ventajas sobre los derechos y garantías reconocidos legal y convencionalmente a los representantes de los trabajadores.

En relación con la mejora de las condiciones de trabajo, se han reconocido como tales la jornada laboral inferior a la establecida en el convenio colectivo y abonada como jornada completa que venían disfrutando los trabajadores desde hacía 8 años¹²⁷; la consideración como tiempo efectivo de trabajo del tiempo destinado al aseo personal¹²⁸; el mantenimiento durante 20 meses a un vigilante de seguridad de un plus de peligrosidad que fijaba el convenio colectivo para los casos en que se prestaba el servicio con armas cuando ya había dejado de prestar dicho servicio armado¹²⁹; el abono de pagas extras en su totalidad, sin tener en cuenta los periodos en los que los trabajadores habían estado en incapacidad temporal¹³⁰; el pago de un incentivo salarial de forma ininterrumpida durante un año¹³¹; la consideración como tiempo efectivo de trabajo del descanso para el bocado desde hacía varios años¹³²; el abono de un complemento sustitutivo de las propinas, las cuales habían desaparecido al implantarse el sistema de autoservicio del cliente¹³³ o el disfrute de las vacaciones en periodo distinto al fijado en el calendario laboral por coincidir el periodo de vacaciones en la situación de incapacidad temporal¹³⁴.

No obstante, no se ha estimado como condición más beneficiosa la consideración como tiempo de trabajo efectivo el destinado por los trabajadores a «acudir a consultas médicas o análisis clínicos», esto es, las ausencias que no determinan la expedición de parte oficial de baja¹³⁵; el incremento de toda la masa salarial cuando el convenio colectivo aplicable solo lo establecía para determinados pluses¹³⁶ o el abono de la partida «complemento a cuenta convenio» por tratarse de una percepción de carácter provisional¹³⁷.

Por lo que se refiere a las mejoras o beneficios sociales, se han reconocido como tales las rebajas en los precios de electricidad y gas¹³⁸; el disfrute de un complemento salarial en especie consistente en hacer una comida gratis en la propia residencia en los días en que se presta servicio

¹²⁷ STSJ de Canarias, de 24 de marzo de 1998, rec. núm. 216/1998.

¹²⁸ STSJ de Cataluña, de 5 de octubre de 1996, st. núm. 6335/1996.

¹²⁹ STSJ de Islas Baleares, de 8 de enero de 1998, st. núm. 8/1998.

¹³⁰ STSJ de Cataluña, de 3 de febrero de 1997, rec. núm. 875/1997.

¹³¹ STSJ de Canarias, de 21 de diciembre de 2007, rec. núm. 1316/2003.

¹³² STSJ de Canarias, de 20 de octubre de 1992, rec. núm. 84/1992.

¹³³ STSJ de Cataluña, de 19 de marzo de 2015, rec. núm. 5564/2014.

¹³⁴ [STJSJ de Castilla y León, de 15 de mayo de 2006, rec. núm. 794/2006.](#)

¹³⁵ [STS de 24 de septiembre de 2004, rec. núm. 119/2003.](#)

¹³⁶ [STJSJ de Cataluña, de 23 de febrero de 2011, rec. núm. 6399/2010.](#)

¹³⁷ STSJ del País Vasco, de 24 de marzo de 2015, rec. núm. 410/2015.

¹³⁸ [STS de 15 de julio de 1997, rec. núm. 4428/1996.](#)

por parte de los propios cuidadores¹³⁹; el mantenimiento para uso del personal de la empresa, incluidos pensionistas, del servicio de almacén o economato de productos de primera necesidad¹⁴⁰; la oferta de productos por encima de los considerados básicos y mantenimiento de los productos ya existentes para evitar la extinción del economato laboral «por la existencia de una práctica de la empresa de ofertar, al menos desde 1992, un número de artículos ascendente a 290, que se convierte en obligatorio»¹⁴¹ o las colonias de verano infantiles para hijos de trabajadores con cargo a la empresa desde el año 1970¹⁴². No obstante, no se ha considerado condición más beneficiosa el ofrecimiento del servicio de taxi para transportar al centro de trabajo a los trabajadores¹⁴³.

En lo concerniente a las mejoras voluntarias de la Seguridad Social, lo único que estaría vetado sería la modificación del régimen jurídico del acceso a las prestaciones, siendo muy frecuente la aparición de mejoras que incrementan la protección que dispensa el sistema público¹⁴⁴. Así, se han calificado como condiciones más beneficiosas la indemnización por fallecimiento a través de la póliza de seguros concertada unilateralmente por la empresa en agosto de 1962 para la cobertura del riesgo de muerte de sus empleados y para aquellos que pasaran a ser beneficiarios de la pensión de jubilación y que como tal mejora voluntaria de la acción protectora del sistema de Seguridad Social no es susceptible de ser unilateralmente reducida o suprimida, de tal manera que el hecho de que la empresa suscriba periódicos contratos de vigencia anual con la misma o distinta compañía y extinga o restrinja sus efectos con ella, ni atañe ni desvirtúa el carácter o contenido de la condición más beneficiosa que la empresa ha venido atribuyendo a sus trabajadores¹⁴⁵; el complemento de incapacidad temporal a cargo de la empresa¹⁴⁶ o el abono de las pagas extraordinarias de junio y Navidad de forma íntegra a los trabajadores que hubieran permanecido en IT sin realizar descuento alguno¹⁴⁷.

Por lo que se refiere a las mejoras sindicales, se ha considerado también condición más beneficiosa la mejora en el crédito horario de los representantes de los trabajadores por ser una práctica de empresa mantenida durante más de 20 años y tan dilatado periodo de tiempo es de por sí expresivo de una voluntad de concesión¹⁴⁸; o el abono de las horas empleadas por los representantes de los trabajadores en la supervisión de los hoteles donde se tenían que alojar los

¹³⁹ STS de 25 de junio de 2014, rec. núm. 1994/2012.

¹⁴⁰ STSJ de Galicia, de 31 de agosto de 1995, rec. núm. 3619/1995.

¹⁴¹ STSJ de Andalucía, de 19 de julio de 1999, rec. núm. 3714/1998.

¹⁴² STSJ de Navarra, de 26 de marzo de 1996, rec. núm. 142/1996.

¹⁴³ SAN 102/2006, de 28 de diciembre, rec. núm. 160/2006.

¹⁴⁴ SSTSJ de Andalucía, de 10 de abril de 2008, rec. núm. 330/2008 y de Cataluña, de 28 de julio de 2006, rec. núm. 901/2005, de 12 de julio de 2002, rec. núm. 8219/2001 y de 4 de julio de 2003, rec. núm. 5046/2002.

¹⁴⁵ STSJ de Cataluña, de 3 de septiembre de 1996, rec. núm. 5680/1996.

¹⁴⁶ STSJ de Cataluña, de 30 de septiembre de 2009, rec. núm. 3909/2008.

¹⁴⁷ SAN 113/2007, de 17 de diciembre, rec. núm. 174/2007.

¹⁴⁸ STSJ de Cataluña, de 5 de junio de 1992.

tripulantes de vuelo e imputados al crédito sindical todo a cargo de la empresa¹⁴⁹. No obstante, esta materia no es nada pacífica en la doctrina judicial¹⁵⁰ y la jurisprudencia¹⁵¹, pues parte de la misma sostiene todo lo contrario, al señalar que «no les es aplicable la doctrina de la condición más beneficiosa»¹⁵², y así considera que no constituye una condición más beneficiosa facilitar, por parte de la empresa, los vuelos de situación y abonar el coste de los viajes para las reuniones de las direcciones de las secciones sindicales de los sindicatos representativos de la empresa, imputándose el tiempo invertido en dichas reuniones al crédito horario a cargo de la empresa.

6. CONCLUSIÓN

La falta de concreción normativa y conceptualización del principio de condición más beneficiosa ha dado lugar a una dilatada jurisprudencia y doctrina judicial, a la postre, nada pacífica. Así, se han perfilado los rasgos propios de la condición más beneficiosa, señalando que esta institución se utiliza en el ámbito laboral en dos sentidos. Por una parte, en sentido vertical, se designa con ella la mejora que en las condiciones de trabajo o empleo se introduce por las partes del contrato de trabajo sobre la regulación de esas condiciones contenidas en la norma estatal o convencional. En este sentido, la condición más beneficiosa se relaciona con el efecto regulador normal del contrato de trabajo que, según el [artículo 3.1 c\) del ET](#), puede introducir condiciones más favorables que las establecidas en las disposiciones legales y convenios colectivos. De forma más específica, la condición más beneficiosa se vincula, en el mismo sentido vertical, con las condiciones de ese carácter que pueden surgir de una conducta unilateral del empresario, planteándose entonces el problema de en qué medida esa conducta expresa realmente una voluntad de reconocimiento del beneficio a efectos de su incorporación al vínculo contractual y de su resistencia ante actos posteriores de desconocimiento. Esto enlaza con el segundo uso del término en sentido horizontal, esto es, la condición más beneficiosa como una regulación que por ese carácter puede subsistir frente a otra más restrictiva que la sucede en el tiempo¹⁵³.

¹⁴⁹ [SAN 51/2015, de 25 de marzo, proc. núm. 3/2015](#), que enjuicia la demanda planteada por los sindicatos en relación con el tiempo que invierten los representantes de los trabajadores en la supervisión y control de los hoteles donde se tenían que alojar los tripulantes como tiempo a cargo de la empresa, la cual los imputaba al crédito sindical a cargo de la empresa.

¹⁵⁰ SSTSJ de [Canarias, de 22 de febrero de 2008, rec. núm. 25/2008](#); de [Madrid, de 18 de enero de 2005, rec. núm. 4779/2004](#) y de [Cataluña, de 21 de febrero de 2005, rec. núm. 3477/2005](#).

¹⁵¹ [STS de 31 de mayo de 1996, rec. núm. 2384/1994](#).

¹⁵² SSTSJ de [Cataluña, de 21 de febrero de 1995, st. núm. 1/1995](#).

¹⁵³ [STS de 13 de octubre de 2011, rec. núm. 54/2011](#); [SAN 165/2009, de 17 de diciembre, rec. núm. 240/2009](#), citando la [STS de 12 de mayo de 2008, rec. núm. 111/2007](#).

Por otro lado, de los pronunciamientos de nuestro Alto Tribunal¹⁵⁴ se pueden sintetizar sus pilares fundamentales. Por un lado, la incorporación de la condición más beneficiosa al contrato de trabajo puede venir tanto de un acuerdo expreso como tácito¹⁵⁵, siempre que exista la voluntad de otorgar, mediante acto expreso o consentimiento implícito e individualizado, unos beneficios que superen las condiciones legales o pactadas. En segundo lugar, la decisión unilateral no se perfecciona solo por el mero transcurso del tiempo, por lo que la tolerancia o la condescendencia no originan una condición más beneficiosa, pues no es la mera persistencia en el tiempo la que crea la condición, sino que dicha persistencia debe ser indicativa de la voluntad de la empresa de conceder un beneficio que sobrepase las exigencias de las normas legales o colectivas aplicables. En tercer lugar, la conducta del empresario no debe estar viciada por error en su reconocimiento ni forzada a acarrear consecuencias distintas de las realmente queridas en razón de las circunstancias que en el momento se tuvieron en cuenta. Por último, ha de tratarse de una condición lícita y no contraria a las normas laborales de derecho necesario absoluto.

En otras palabras, los requisitos que deben concurrir para poder hablar que estamos ante esta figura son, en primer lugar, que la propia empresa, *motu proprio*, tome la decisión de conceder una ventaja. En segundo lugar, que tal liberalidad empresarial tenga unos beneficiarios amplios, esto es, toda la plantilla o un gran grupo. En tercer lugar, que sea una mejora que supere el mínimo legal o convencional. El cuarto requisito es que la concesión de la mejora tenga como causa el deseo empresarial. Y la última exigencia queda basada en la propia génesis y mantenimiento de la mejora a lo largo del tiempo, esto es, que exista una permanencia en el tiempo y una reiteración que evidencie que no se trata de una mera concesión esporádica¹⁵⁶.

De lo que no cabe duda es que, una vez concedida, el empresario no puede, por su propia voluntad, revocarla unilateralmente, pues la mejora ya está incorporada al nexo contractual, bien de forma permanente o bien de forma temporal, deviniendo «condición obligada» o «beneficio consolidado»¹⁵⁷ para uno y otro sujeto de la relación laboral.

¹⁵⁴ SSTs de 5 de febrero de 2014, rec. núm. 124/2013 y de 16 de octubre de 2013, rec. núm. 101/2012, haciendo referencia a sus anteriores pronunciamientos. Así lo recoge también la STSJ de Canarias, de 1 de septiembre de 2009, rec. núm. 449/2009.

¹⁵⁵ STSJ de Canarias, de 28 de agosto de 2014, rec. núm. 554/2014.

¹⁵⁶ SAN 103/2006, de 29 de diciembre, rec. núm. 110/2006.

¹⁵⁷ ALONSO OLEA, M. y CASAS BAAMONDE, M. E.: *Derecho del Trabajo...*, op. cit., pág. 893.

Bibliografía

- ALONSO GARCÍA, M. [1981]: *Curso de Derecho del Trabajo*, Barcelona: Ariel.
- ALONSO OLEA, M. y CASAS BAAMONDE, M. E. [1976]: *Derecho del Trabajo*, Madrid: Civitas.
- ASQUERINO LAMPARERO, M. J. [2011]: «La condición más beneficiosa: Una visión general», *AS*, núm. 7 (versión *on line*)
- BALLESTER LAGUNA, F. [2001]: *La condición más beneficiosa. Caracterización y eficacia de las mejoras contractuales*, Madrid: Comares.
- BEJARANO HERNÁNDEZ, A. [2001]: *Principio de condición más beneficiosa y reglas de absorción, compensación y supresión de la misma*, Barcelona: Bosch.
- CREMADES, B. M. [1968]: *El derecho transitorio en la pactación colectiva*, Sevilla: Instituto García Oviedo.
- CRUZ VILLALÓN, J. [2003]: *Estatuto de los Trabajadores comentado*, Madrid: Tecnos.
- DE LA VILLA GIL, F. [1972]: *Esquemas de Derecho del Trabajo*. Valencia: Tirant lo Blanch.
- DÍAZ AZNARTE, M. T. [2001]: *El principio de condición más beneficiosa en el ordenamiento jurídico-laboral*, Madrid: Bosch.
- FERNÁNDEZ LÓPEZ, M. F. [1992]: «Condición más beneficiosa: Absorción y compensación», *Relaciones Laborales*, tomo I.
- IGLESIAS CABRERO, M. [1997]: «Aspectos del poder de dirección del empresario», *Diario La Ley*.
- MARTÍNEZ CALCERRADA, L. [1988]: «Vías de extinción-modificación de la condición más beneficiosa», *Relaciones Laborales*, núm. 11.
- OJEDA AVILÉS, A. [1982]: «El principio de condición más beneficiosa», *Revista de Política Social*, núm. 134.
- RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M. [1991]: «La condición más beneficiosa», *DL*, núm. 33.
- SALA FRANCO, T. [1977]: «El principio de la condición más beneficiosa», *Revista de Política Social*, núm. 114.
- SALA FRANCO, T. y GOERLICH PESET, J. M. [1989]: «Los límites al principio de condición más beneficiosa de naturaleza contractual», *Poder Judicial*, núm. 15.