

## EL PRINCIPIO DE CONDICIÓN MÁS BENEFICIOSA Y LAS MEJORAS QUE SE PACTAN AÑO A AÑO

(Comentario a la STSJ de la Comunidad Valenciana, de 11 de mayo de 2006, rec. núm. 1118/2006) \*

**DJAMIL TONY KAHALE CARRILLO**

*Doctor en Derecho  
Universidad de Salamanca*

### **Extracto:**

**CONDICIÓN** más beneficiosa. El principio de condición más beneficiosa no es aplicable cuando se pactan año tras año las mejoras o beneficios, no proyectándose hacia el futuro y sin que exista la mínima voluntad de constituir el beneficio en cuestión de modo indefinido.

**Palabras clave:** condición más beneficiosa, pactos anuales, días festivos y compensación.

---

\* Véase el texto íntegro de esta Sentencia en la *Revista de Trabajo y Seguridad Social*. CEF, núm. 288, marzo 2007 y en *Normacef Social*.

# Sumario

1. Planteamiento.
2. Supuesto de hecho y cuestión debatida.
3. Examen a la STSJ de la Comunidad Valenciana de 11 de mayo de 2006.

## 1. PLANTEAMIENTO

Empresa que interpone recurso de suplicación frente a la sentencia de instancia por entender que las condiciones que se pactan año a año no pueden considerarse como condiciones más beneficiosas para el futuro. Y no puede entenderse que los días festivos nacionales, locales o de entidad coincidentes con el día domingo, tengan para todos los trabajadores la consideración de días de libre disposición, y que estos se computen como días efectivamente trabajados por el solo hecho de haber existido, durante años, un acuerdo entre la Dirección de la empresa y el Comité de Empresa para sustituir por otros días las fiestas que recayesen en domingo o festivo oficial.

## 2. SUPUESTO DE HECHO Y CUESTIÓN DEBATIDA

La institución jurídico-laboral de la condición más beneficiosa es de creación jurisprudencial, basada fundamentalmente en el artículo 9.º 2 de la Ley de Contrato de Trabajo <sup>1</sup>. Se configuró inicialmente con un carácter individual, alcanzando su consagración, mediante las sentencias del Tribunal Supremo (SSTS) de 31 de octubre de 1961 y 25 de octubre de 1963.

Esta fuente de obligación no nace de un mandato legal, ni de la norma acordada, sino en virtud de un pacto individual o concesión de esta naturaleza otorgada o concedida individualmente por el empresario <sup>2</sup>. En otras palabras, las condiciones que se incorporan al nexo de trabajo han de ser respetadas como derechos adquiridos, en tanto subsista la relación laboral, e incluso cuando resulten afectadas por una distinta regulación, emanada con posterioridad, como el convenio colectivo, ya que si estos una vez aprobados alcanzan plena obligatoriedad, y se sobreponen a las reglamentaciones 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 innecesarias una cláusula de mantenimiento dentro del texto de la nueva ordenación, sino que subsisten de modo implícito» <sup>3</sup>.

<sup>1</sup> Vid. «El estudio del principio de la condición más beneficiosa y su aplicación práctica» en: AA.VV. (Dir. DE LA VILLA, L. y LÓPEZ CUMBRE, L.) [2003], *Los principios del Derecho del Trabajo*, CEF, Madrid, págs. 171 a 209.

<sup>2</sup> STS de 15 de marzo de 1971.

<sup>3</sup> Argumentación que fue reproducida en las importantes SSTS de 10 de junio y 20 de septiembre de 1964 y 20 de abril de 1966.

El principio de condición más beneficiosa es de carácter personal, de cuantía fija, y naturaleza individual, aparecía recogido en el artículo 3.º de la antigua Ley de Convenios Colectivos de 24 de abril de 1958, cuando se refería a situaciones obtenidas por los trabajadores individualmente. Estas condiciones inicialmente se fueron ampliando, admitiendo la posibilidad de que el beneficio ofertado sin contraprestación se concediese a una pluralidad de trabajadores, siempre que inicialmente naciese de ese ofrecimiento unilateral del empresario, que aceptado, se incorpora a los respectivos contratos de trabajo. El problema que surge en estos supuestos, se limita a determinar si se está ante esa condición vinculante, al constituir una oferta o acto propio emitido <sup>4</sup>, o únicamente ante una condición graciosa, otorgada sin esa voluntad. Se amplió así la fuente de origen de la condición más beneficiosa, alcanzando a los actos y pactos de empresa, que no tienen naturaleza de convenio, llegando así a la condición más beneficiosa de carácter colectivo, que únicamente puede reducirse o suprimirse por una regulación distinta que supere los beneficios reconocidos.

Sin embargo, la reiterada y constante jurisprudencia ha determinado que para la existencia de condición más beneficiosa no basta la repetición o 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. Ni es suficiente que el beneficio tenga duración en el tiempo, ni es tampoco precisa esa nota de duración o persistencia, lo fundamental es que la ventaja que se concede se haya incorporado al nexo contractual en virtud de acto de voluntad constitutivo de una concesión o reconocimiento de un derecho. Habrá un derecho adquirido o condición más beneficiosa cuando se pruebe 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 trabajo <sup>5</sup>.

Las notas diferenciadoras entre la concesión graciosa y la condición más beneficiosa radican en la habitualidad, regularidad, persistencia y disfrute en el tiempo, siempre que esa persistencia sea indicativa de la voluntad del empresario de reconocer el beneficio <sup>6</sup>. En otras palabras, decir si 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 <sup>7</sup>.

Para que pueda sostenerse la existencia de una condición más beneficiosa es preciso que se haya adquirido en virtud de la consolidación del beneficio, por obra de una voluntad inequívoca de su concesión, y aquella se haya incorporado al nexo contractual en virtud de un acto de voluntad constitutivo de una concesión o reconocimiento de un derecho <sup>8</sup>. De tal manera que, «conforme a un criterio interpretativo ya consolidado y que se fundamenta en el artículo 3.º 1 c) del Estatuto de los Trabajadores (ET), las condiciones laborales que tienen su origen en una concesión unilateral y voluntaria del empleador se incorporan, por la regularidad y persistencia de su disfrute en el tiempo, al nexo contractual, de forma que las mismas no pueden ser suprimidas o reducidas unilateralmente por el empresario» <sup>9</sup>, sin perjuicio, en su caso, de acudir al procedimiento previsto en el artículo 41 del ET para su

<sup>4</sup> Acto propio que adquiere ese carácter por aplicación del artículo 1.254 del Código Civil (CC).

<sup>5</sup> SSTs de 16 de septiembre de 1992, 7 de junio y 20 de diciembre de 1993, 21 de febrero de 1994, 25 de enero y 31 de mayo de 1995, 8 de julio de 1996, 11 de marzo de 1998, 20 de mayo de 2002 y 28 de abril de 2005.

<sup>6</sup> STSJ de Aragón de 9 de mayo de 2006.

<sup>7</sup> STS, Sala 4.ª, dictada en trámite de casación para unificación de doctrina, en fecha 30 de diciembre de 1998.

<sup>8</sup> SSTs de 28 de abril y 8 de julio de 1997. STSJ de la Comunidad Valenciana de 8 de noviembre de 2005.

<sup>9</sup> STS de 27 de mayo de 1998.

eventual modificación sustancial <sup>10</sup>. La aplicación de aquel precepto no se halla referido al hecho de que la condición sea sustancial, sino a la exigencia de que sea sustancial la propia modificación, y a tal efecto se ha entendido tradicionalmente como aquella modificación que afecta a los aspectos fundamentales de la condición, de forma que con ella pasan a ser otros distintos de un modo notorio <sup>11</sup>.

No obstante, 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, 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, ya que 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 distinta de concesión o reconocimiento de un derecho» <sup>12</sup>, y se pruebe «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 trabajo» <sup>13</sup>.

Para poder sostener la existencia de una condición más beneficiosa, como ya se ha adelantado, 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 <sup>14</sup>, 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 <sup>15</sup>, y se pruebe la voluntad empresarial de atribuir a sus trabajadores una ventaja o un beneficio social que supera a los establecidos en las fuentes legales o

<sup>10</sup> Es posible su modificación por la vía del artículo 41 del ET, teniendo el empleador la posibilidad de hacer variar las circunstancias de la relación laboral que han incrementado el patrimonio de los trabajadores, siempre que articule la vía idónea, pues toda condición colectiva puede alcanzar carácter sustancial. «Conforme a lo anterior, que entendemos perfectamente aplicable, y volvemos a reproducir, habrá que tener en cuenta que según doctrina del TS (14 de marzo de 2005 y 19 de marzo de 2001), es posible modificar la condición más beneficiosa por la vía del artículo 41 del ET, recordándose la posibilidad de que el empleador varíe las circunstancias de la relación laboral que han incrementado el patrimonio de los trabajadores, siempre que articule la vía idónea, pues toda condición colectiva puede alcanzar ese carácter sustancial, y en este caso así se puede conceputar la variación de los cuatro días cuestionados de forma específica por la demandada». STSJ del País Vasco de 14 de febrero de 2006.

<sup>11</sup> «De acuerdo con ello, dado que en nuestro caso la decisión empresarial que se discute es la de supresión total del beneficio que tenía concedido, la modificación de referencia no puede sino calificarse de totalmente sustancial y por ello exigente de aplicar los criterios condicionantes del precepto estatutario que contemplamos. En contra de la tesis de la sentencia de instancia, no puede sostenerse pues, como se ha dicho, sino que estamos ante una modificación sustancial de una condición de trabajo adoptada por la empresa. Dicha condición más beneficiosa tiene naturaleza colectiva puesto que fue concedida de forma indiscriminada a favor de todos los trabajadores, aunque su ejercicio sea individual y, sin embargo, no tiene su origen en un convenio colectivo sino en la reiteración voluntariamente mantenida por la empresa durante muchos años. Se trata, en definitiva, de una condición colectiva de las que pueden ser modificadas por la vía del artículo 41 del ET como expresamente se econoce en dicho precepto legal –art. 41.2, párr. tercero, y 41.4 del ET–». STS de 9 de abril de 2000. Mejoras voluntarias de la Seguridad Social y condición más beneficiosa. Aunque voluntarias en su implantación devienen obligatorias, por lo que si se trata de mejoras de carácter colectivo su modificación ha de hacerse por el procedimiento previsto en el artículo 41 del ET. STS de 19 de marzo de 2001. *Vid.* STS de 9 de abril de 2001.

<sup>12</sup> STS de 20 de diciembre de 1993.

<sup>13</sup> SSTS de 28 de abril y 8 de julio de 1997.

<sup>14</sup> SSTS de 16 de septiembre de 1992, 20 de diciembre de 1993, 21 de febrero de 1994, 31 de mayo de 1995 y 8 de julio de 1996.

<sup>15</sup> SSTS de 21 de febrero de 1994, 31 de mayo de 1995 y 8 de julio de 1996.

convencionales de regulación de la relación contractual de trabajo <sup>16</sup>. Es la incorporación al nexo contractual de ese beneficio el que impide poder extraerlo del mismo por decisión unilateral del empresario; manteniéndose en definitiva el principio de intangibilidad unilateral de las condiciones más beneficiosas adquiridas y disfrutadas <sup>17</sup>. La condición más beneficiosa que llene los elementos antes mencionados tiene vigencia y pervive mientras las partes no acuerden otra cosa o mientras no sea compensada o neutralizada en virtud de una normativa posterior, tanto legal o convencional, más favorable que modifique el *status* anterior en materia homogénea <sup>18</sup>.

En definitiva, los requisitos que deben ser exigidos para apreciar la concurrencia de una condición más beneficiosa son los siguientes:

- a) La condición debe ser una ventaja o beneficio social, que merezca una verdadera mejora para el trabajador. Y no puede tener más extensión que la que le diera el acuerdo que la concedió <sup>19</sup>.
- b) Aquella debe superar la regulación establecida en la normativa legal o convencional, pero nunca cuando el derecho adquirido encuentre su apoyo en una ordenanza laboral <sup>20</sup>.
- c) Debe nacer de la voluntad de las partes, ya sea de manera expresa o tácita.
- d) La mejora debe incorporarse al contrato de trabajo en virtud de un acto de voluntad constitutivo de una concesión o reconocimiento de un derecho.

Del análisis jurisprudencial en relación al tema que se analiza, se puede concluir que las manifestaciones de la condición más beneficiosa son innumerables, que afectan, generalmente, a la retribución y a los tiempos de trabajo y descanso. A nivel jurisdiccional se han considerado como tal:

- a) Disminuciones de jornada <sup>21</sup>.
- b) Tiempos de trabajo <sup>22</sup>.
- c) Salarios <sup>23</sup>.
- d) Plus de nocturnidad <sup>24</sup>.
- e) Derecho de utilización de casa vivienda <sup>25</sup>.

<sup>16</sup> SSTS de 25 de enero, 31 de mayo y 8 de julio de 1996.

<sup>17</sup> STS de 11 de septiembre de 1992.

<sup>18</sup> STS de 29 de marzo de 2000.

<sup>19</sup> STS de 18 de septiembre de 2000.

<sup>20</sup> STSJ de Extremadura de 2 de noviembre de 2000.

<sup>21</sup> STS de 5 de abril de 2001.

<sup>22</sup> STSJ del País Vasco de 13 de febrero de 2001.

<sup>23</sup> STSJ de La Rioja de 4 de mayo de 1999.

<sup>24</sup> STSJ del País Vasco de 8 de junio de 1999.

<sup>25</sup> SSTSJ de Cataluña de 30 de junio de 1999 y de Andalucía de 13 de octubre de 2000.

- f) Utilización de medios de transporte <sup>26</sup>.
- g) Ampliación del período vacacional <sup>27</sup>.
- h) Complemento por peligrosidad <sup>28</sup>.
- i) Reconocer el disfrute de las vacaciones en fechas distintas a las señaladas, para los trabajadores en situación de Incapacidad Temporal <sup>29</sup>.
- j) Mejoras voluntarias <sup>30</sup>, entre otros.

No obstante, las condiciones más beneficiosas pueden alcanzar al propio poder directivo del empresario, que se autolimita frente a uno o varios trabajadores <sup>31</sup>.

### 3. EXAMEN A LA STSJ DE LA COMUNIDAD VALENCIANA DE 11 DE MAYO DE 2006

El Magistrado antes de establecer si existe una condición más beneficiosa, o no, debe determinar si concurre un elemento de voluntariedad suficiente para determinar la eficacia del elemento concedido, y escindir aquello que es una simple permisibilidad o autorización sin mayor trascendencia de la verdadera condición más beneficiosa. De modo que serán los actos de las partes mantenidos en el tiempo, las negociaciones y las prácticas las que podrán perfilar cuál es el real contorno del beneficio, perfilando su entidad.

No obstante, se debe tener en cuenta que «el intentar buscar un equilibrio de la prestación, a través de un origen causalizante de la condición más beneficiosa, es un error o un análisis diabólico, pues muchas veces no existe ello, y lo que hay es la realidad de un funcionamiento acorde y conforme de las partes, en el que no se suscita cuestión o problema, por esa prestación que realiza el empresario, y esa otra contraprestación que el trabajador aporta en esas condiciones. Así se va aquilatando y perfilando el contrato de trabajo en un equilibrio simultáneo, en el que sabiendo ambas partes lo que pueden exigir, sin embargo renuncian a ello, y lo hacen en la compensación que reciben en esas mejoras de sus prestaciones» <sup>32</sup>.

<sup>26</sup> SSTSJ de Andalucía de 19 de enero de 2000 y de Navarra de 31 de marzo de 2006.

<sup>27</sup> STSJ del País Vasco de 6 de marzo de 2001.

<sup>28</sup> STSJ de la Comunidad Valenciana de 6 de junio de 2000.

<sup>29</sup> STSJ de Castilla y León de 29 de mayo de 2006.

<sup>30</sup> STSJ de Castilla y León de 3 de mayo de 2006.

<sup>31</sup> STS de 30 de abril de 1994. Pero solo juega respecto a las condiciones de trabajo, no frente a los derechos sindicales o representativos, ni, por supuesto, para mantener actos *contra legem*. STSJ de Madrid de 17 de mayo de 2001.

<sup>32</sup> «Por tanto, no se quiera analizar la condición más beneficiosa desde un estricto elemento probatorio, verificable o causalista. Pues muchas veces su difusión es dispar, aunque responde de manera indefectible al equilibrio de las prestaciones, y a un elemento de voluntariedad y de consentimiento que, al amparo del artículo 1.255 del CC, implica una existencia, y un pacto que vincula como ley que es a los contratantes (arts. 1.258, 1.089 y 1.091 del CC). Este es el caso que examinamos». STSJ del País Vasco de 14 de febrero de 2006.

En la sentencia que se comenta se evidencia claramente que no concurren los elementos que la jurisprudencia ha establecido para que se produzca la condición más beneficiosa. Desde el año 1992, según los antecedentes de hecho, la empresa ha venido aceptando, año tras año, los calendarios fijados por el Comité de Empresa. Calendarios en los que se preveía la compensación, por otros días, de aquellos de los 19 festivos que caían en domingo, y la compensación con otros días del exceso de horas trabajadas ese año, en cuyo cálculo se habían incluido los días con los que se compensaban aquellos de los 19 festivos que caían en domingo.

El TS ha venido negando la existencia de condición más beneficiosa cuando unas condiciones se pactan año tras año, sin poder entenderse en este caso como condiciones más beneficiosas para el futuro, ya que la falta de acuerdo existente en un año justifica que la empresa no las mantenga<sup>33</sup>. En la sentencia objeto de este estudio, se evidencia que se exigía el mutuo acuerdo entre la Dirección y el Comité de Empresa para sustituir por otros días las fiestas que recayesen en domingo o festivo oficial. De manera que el Comité proponía el calendario laboral y la empresa lo aceptaba. No obstante, se observa que se trataba de un mutuo acuerdo cuyos efectos se limitaban a cada año, ya que al año siguiente se hacía una nueva propuesta que era objeto de aceptación.

A criterio del Tribunal Superior, esos presupuestos no encuadrarían en la condición más beneficiosa incorporada a los contratos de trabajo, ya que «al pactarse año tras año las mejoras o beneficios no se proyectan hacia el futuro y ni implícitamente ni menos expresamente se aprecia la voluntad de constituir el beneficio en cuestión de modo indefinido»<sup>34</sup>. A nuestro juicio la sentencia se ajusta a la doctrina jurisprudencial existente, cumpliendo con las exigencias que el Alto Tribunal ha impuesto, sin embargo, el Tribunal de la causa no aplicó dichos criterios, ya que estimó la demanda formulada por el sindicato y el Comité de Empresa declarando que los días festivos nacionales, locales o de entidad coincidentes con domingo, tiene para todos los trabajadores la consideración de días de libre disposición, y estos días se computarán como si de días efectivamente trabajados se tratase. Y de conformidad con las SSTS de 8 de julio de 1997 y 20 de mayo de 2002, no existe condición más beneficiosa para el futuro cuando ciertas condiciones se pactan año tras año, y no hay un acuerdo existente, lo que justifica que el empresario no las quiere mantener.

No obstante, el Magistrado en relación al *modus operandi* en la elaboración del calendario laboral, manifiesta que aquel es de competencia de la empresa, conforme a lo establecido en el artículo 34.6 del ET, al señalar que «anualmente se elaborará por la empresa el calendario laboral, debiendo exponerse un ejemplar del mismo en un lugar visible de cada centro de trabajo», y el hecho de que la iniciativa haya pasado al Comité de Empresa, no significa que se haya producido una dejación de los derechos al respecto, sino una aceptación anual o referida a un período temporal concreto del calendario propuesto por el Comité de Empresa, ya que existe vinculación para un año pero no para los subsiguientes. Afirmación que se comparte, en vista de que la empresa no ha trasladado su deber a dicho Comité; solo se ha hecho de manera concreta en determinados períodos anuales y su relación se materializa para determinado año y no para los años venideros, es decir, aquel traslado del deber empresarial al Comité no se mantiene en el tiempo, ya que es circunstancial.

<sup>33</sup> SSTS de 8 de julio de 1997 y 20 de mayo de 2002.

<sup>34</sup> STSJ de la Comunidad Valenciana de 11 de mayo de 2006.