

EL PRINCIPIO DE CONDICIÓN MÁS BENEFICIOSA PARA LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

Sentencia del Tribunal Supremo, de 7 de abril de 2009

MARÍA DEL JUNCO CACHERO*

SUPUESTO DE HECHO: El Comité intercentros de la empresa C., S. A. y CC.OO. presentan demanda contra dicha empresa y otros sindicatos porque reciben una comunicación de la misma donde se explicita quiénes recibirán el pago de los gastos de desplazamiento por actividades representativas, limitando a los miembros de dicho Comité intercentro el ámbito geográfico y sólo para el ejercicio de sus funciones representativas.

El Convenio Colectivo vigente en la empresa recoge expresamente el pago de estos gastos para los representantes. Los miembros del Comité intercentro son representantes.

El Comité intercentro y CC.OO. ganan la demanda¹ y la empresa recurre en casación invocando infringido el art. 3.1.c del E. T.² en relación con el Convenio Colectivo vigente en la empresa. El Tribunal Supremo estima que se está ante una práctica reiterada en el tiempo, que ha alcanzado la naturaleza de condición más beneficiosa de índole colectiva y no puede ser suprimida de manera unilateral por el empleador, es decir la que reúne todas y cada una de las condiciones establecidas por la jurisprudencia de la Sala de lo Social para configurarla como una condición más beneficiosa que se incorpora al nexo contractual y que impide poder extraerlo del mismo por decisión unilateral del empresario.

RESUMEN: Lo que se dicta en la sentencia de instancia, también se dicta en la de recurso. El fallo es el mismo: “derecho al mantenimiento de los repre-

* T.E.U. de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

¹ Sentencia dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional el 28 de abril de 2008.

² Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, en adelante E. T.

sentantes legales unitarios o delegados sindicales, de la compensación económica por gastos de desplazamiento cuando se desplacen a otros centros de trabajo, por circunstancias conectadas con su actividad sindical y representativa y el derecho de los miembros del Comité intercentros al cobro de la totalidad de los gastos de desplazamiento cuando éstos se produzcan no sólo para participar en una reunión del Comité sino para el ejercicio de su actividad sindical y representativa”.

El planteamiento se reduce a interpretar si es precisamente el principio de condición más beneficiosa lo que rige en este supuesto o bien, se trata simplemente de hacer cumplir lo que ya estaba recogido en su Convenio Colectivo que en la sentencia aparece pero sin que de él se desprenda la obligatoriedad de mantener ese pago de los gastos de desplazamiento.

ÍNDICE

1. CONDICIÓN MÁS BENEFICIOSA
2. CARÁCTER INDIVIDUAL
3. CARÁCTER COLECTIVO
4. ¿CONDICIÓN MÁS BENEFICIOSA O DERECHOS RECONOCIDOS EN CONVENIO COLECTIVO?

1. CONDICIÓN MÁS BENEFICIOSA

Siempre que se trata este principio, es referido al art. 3.1.c) del E. T. en el que se dispone, bajo el epígrafe de “fuentes de la relación laboral”, que los derechos y obligaciones concernientes a la relación laboral se regulan “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 legales y convenios colectivos ante expresados”, a la vista de este precepto en el que se destaca que la voluntad de las partes puede jugar un papel importante, podemos hacer a *sensu contrario* la interpretación de que, en beneficio del trabajador pueden mejorarse las condiciones establecidas en normas legales o reglamentarias o en los convenios colectivos³.

Así pues el principio de condición más beneficiosa es el mantenimiento de los derechos adquiridos por el trabajador, pese a la ulterior aprobación de una norma que, con carácter de generalidad, estableciese condiciones menos favorables que las disfrutadas a título individual⁴.

³ Martín Valverde, A., Rodríguez-Saúdo Gutiérrez, F. y García Murcia, J: *Derecho del Trabajo*. Tecnos. Madrid 2008. Pág. 494.

⁴ Montoya Melgar. A.: *Derecho del Trabajo*. Tecnos. Madrid 1999. Págs. 223 y ss.

Hasta aquí claro. El problema surgirá cuando nos planteemos si realmente estamos ante el principio de condición más beneficiosa o ni siquiera habría que invocarlo y, cumpliendo la relación de fuentes del art. 3 del E. T., es de aplicación el Convenio Colectivo que en el supuesto aparece⁵ y que recoge en su art. 6 la petición hecha en la demanda de instancia y en el fallo que se otorga en la sentencia de recurso que comentamos: “mantenimiento de los representantes legales unitarios y delegados sindicales, de las compensaciones económicas por gastos de desplazamiento cuando se desplacen a otros centros de trabajo, por circunstancias conectadas con su actividad sindical y representativa y el derecho de los miembros del comité intercentros al cobro de la totalidad de los gastos de desplazamiento cuando éstos se produzcan no sólo para participar en una reunión del comité sino para el ejercicio de su actividad sindical y representativa”. Tema que trataremos en el epígrafe número 2.

No cabe duda, tal como reitera el criterio jurisprudencial⁶, de que la condición más beneficiosa requiere como elemento configurador, 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 que se incorpore al nexo contractual, adquiriendo a partir de ahí, un carácter de intangibilidad que impide el que pueda ser suprimido, unilateralmente por la empresa y esto es claramente apreciable en la sentencia⁷ que se comenta: “La empresa ha seguido abonando los gastos de desplazamiento correspondientes a las liquidaciones de noviembre y diciembre de 07 y enero, febrero y marzo 08, de la misma forma que lo venía haciendo hasta la decisión de octubre de 07”.

Quizás uno de los problemas que plantea la institución de la condición más beneficiosa, es saber si bajo ella se comprenden tan sólo derechos adquiridos por contrato individual de trabajo y por concesión unilateral del empresario⁸ o también los adquiridos colectivamente por una concesión unilateral del empresario.

2. CARÁCTER INDIVIDUAL

La doctrina⁹ y la jurisprudencia¹⁰ más tradicional, considera del todo lógico, que el principio de condición más beneficiosa se aplica exclusivamente

⁵ IV Convenio Colectivo de la Compañía Levantina de Bebidas Gaseosas, S. A. (BOE de 24 de octubre de 2007).

⁶ Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social), de 3 de abril de 2009, que cita otras y Sentencia de Tribunal Supremo (Sala de lo Social), de 7 de abril de 2009, que se comenta.

⁷ Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social), de 7 de abril de 2009.

⁸ Montoya Melgar, A.: *Derecho del...* op. cit. Pág. 224.

⁹ Montoya Melgar, A.: *Derecho del...* op. cit. Pág. 225.

¹⁰ Sentencia del Tribunal Central de Trabajo de 24 de noviembre de 1981.

a los estrictos beneficios pactados o concedidos, individualmente, sin que pueda extenderse a otros más o menos similares. En rigor la figura de la condición más beneficiosa tiende a proteger situaciones personales más favorables, incorporadas al patrimonio jurídico del trabajador a través de negocios singulares (básicamente a través del propio contrato de trabajo y los usos a él incorporados). El respeto de estas situaciones por la normativa general sería una muestra del respeto a la autonomía de la voluntad de los contratantes.

Así pues conforme a lo previsto en el art. 3.1.c) del E. T., las partes del contrato individual de trabajo pueden acordar –tanto de manera expresa como tácita, dada la libertad de forma contractual prevista en el art. 8.1 E. T.- el establecimiento de condiciones relativas al régimen jurídico de su relación, siempre que su objeto sea lícito y “sin que en ningún caso puedan establecerse en perjuicio del trabajador condiciones menos favorables o contrarias a las disposiciones legales o convenios colectivos”. Los requisitos exigidos por el ordenamiento son, pues, los siguientes: 1) Que las condiciones nazcan del contrato y 2) que las condiciones no sean ilícitas ni menos favorables o contrarias a las disposiciones legales y convenios colectivos¹¹.

Visto esto, se observa que esta postura conservadora no se adecúa a todos los casos, pues de lo contrario el tema aquí tratado, -obtención por los representantes de los trabajadores de los gastos de desplazamiento en virtud de su actividad representativa-, no tendría cabida, pues no es una concesión beneficiosa pactada individualmente para cada uno de ellos, sino que es una decisión unilateral empresarial para un grupo de trabajadores.

De esta manera se atribuye el título de condición más beneficiosa a aquellas mejoras sobre las condiciones de trabajo estrictamente exigibles según las normativa general aplicable, nacidas, bien del contrato individual o bien, de la incorporación al contrato de trabajo, aunque su origen reside inicialmente en una concesión unilateral y voluntaria, expresa o tácita, del empresario, ya sea con efecto individual o plural o lo sea con efectos colectivos¹².

3. CARÁCTER COLECTIVO

Tajante es la sentencia¹³ en atribuirle este carácter colectivo al principio de condición más beneficiosa: “Se trata, por tanto, ante la existencia, como se

¹¹ Camps Ruiz, L. M.: La condición más beneficiosa. *III Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Generalitat Valenciana y Tirant lo Blanch. Valencia 1993. Págs 247 y 248.

¹² Bejarano Hernández, A.: *Principio de condición más beneficiosa y reglas de absorción, compensación y supresión de la misma*. José María Bosch Editor. Barcelona 2001. Pág. 29.

¹³ Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social), de 7 de abril de 2009.

interpreta en la sentencia de instancia, de una práctica colectiva reiterada en el tiempo que ha alcanzado la naturaleza de condición más beneficiosa de índole colectiva y no puede ser suprimida de manera unilateral por el empleador, la que reúne todas y cada una de las condiciones establecidas por la jurisprudencia de esta Sala para configurarla como una condición más beneficiosa que se incorpora al nexo contractual y que impide poder extraerlo del mismo por decisión unilateral del empresario”.

Estas mejoras se pueden producir por mutuo acuerdo entre cada trabajador y su empresario, como se ha señalado anteriormente, por concesión unilateral del empleador o como consecuencia de pactos colectivos distintos de los convenios colectivos propiamente dichos. La figura de los pactos colectivos¹⁴, acuerdos colectivos atípicos o pactos informales de empresa (denominaciones indistintamente utilizadas), engloba toda una serie de acuerdos, expresos o tácitos, entre empresario y representantes de los trabajadores, así como entre empresario y trabajadores concretos que tienen un carácter colectivo por dirigirse a una pluralidad de trabajadores, de un modo uniforme, sin considerar la concreta individualidad de éstos.

Podríamos determinar en el caso que nos ocupa, que lo que se establece de forma unilateral por el empresario y luego, como veremos, aparece recogido en el Convenio Colectivo, es una “mejora sindical”, tema que no es pacífico en la doctrina de los tribunales¹⁵, pues, como ya han observado algunos comentaristas frente a la doctrina judicial tradicional que atribuye a dichas mejoras el carácter de condiciones más beneficiosas se presenta una premisa errónea, esto es, dar a entender que la condición más beneficiosa sólo es susceptible de ser adquirida o disfrutada a título personal, sin tener en cuenta que también cabe la posibilidad de que sea de disfrute colectivo.

Como sostiene la mejor doctrina judicial “en estos supuestos de mejora colectiva, no se trata tanto de una condición más beneficiosa que, como tal, sólo surtirá sus efectos a favor de aquellos determinados trabajadores que la han disfrutado, sino de la existencia de un uso de empresa o práctica empresarial que, en la medida que no haya sido un acto de mera tolerancia, obliga al empleador y opera a favor del colectivo y no exclusivamente a favor de sus miembros”¹⁶.

En suma, por condiciones más beneficiosas de disfrute colectivo cabe entender aquéllas que disfruta todo el personal de la empresa o centro de trabajo o de una sección o departamento, o también un conjunto homogéneo de traba-

¹⁴ Sempere Avellán, J.: Sobre la intangibilidad de las condiciones más beneficiosas. *III Congreso Nacional de Derecho del Trabajo*.op. cit. Pág. 297.

¹⁵ Bejarano Hernández, A.: *Principio de condición*.op. cit. Págs. 67 y 68.

¹⁶ Bejarano Hernández, A.: *Principio de condición*.op. cit. Pág. 69.

jadores que pertenecen a un determinado grupo o categoría profesional, sin que sea determinante para ello las condiciones personales o singulares de los mismos, y que tienen su origen bien en la expresa concesión unilateral del empresario, bien en los usos y prácticas de la empresa, con el consiguiente consentimiento tácito en orden a la implantación y respeto de la misma, o bien, finalmente en un pacto expreso entre empresario y trabajadores, sin que intervengan los representantes legales de éstos en la consecución del mismo.

Y es aquí en esta llamada por la sentencia de instancia y mantenida en la recurrente, de condición más beneficiosa de índole colectiva donde nos surgen dudas de si realmente es esto o bien es algo que está ya pactado en el Convenio Colectivo y la empresa unilateralmente pretende cambiar, a tenor todo ello de lo recogido textualmente: “El Director de RR.HH. de la empresa C., S. A. comunicó el día 1.10.2007 al Delegado sindical de CC.OO. en Valencia y Alicante la intención de la empresa de proceder desde tal fecha al abono de los gastos de los representantes sindicales cuando se hayan producido en el ejercicio de sus funciones como tales, entendiéndose que las compensaciones del convenio, más allá del área geográfica de cada centro.....”¹⁷.

Se observa la alusión clara a la existencia del pago de gastos por desplazamiento que viene establecida en convenio, luego es algo ya existente. Lo que la empresa pretende unilateralmente no es suprimir el abono de dichos gastos, sino limitarlo a determinados representantes, con unas condiciones concretas: ejercicio de funciones, previa comunicación a la empresa y dentro del un área geográfica concreta. Hecho que no puede llevar a cabo, pues para ello necesita la negociación del mismo y no un comunicado unilateral empresarial.

Luego parece dudosa la invocación de una condición más beneficiosa, cuando ya ello estaba recogido en un Convenio Colectivo y la regulación en convenio colectivo no es compatible con una capacidad de incorporación de nuevas condiciones de trabajo fijadas vía pacto individual -vía unilateral-, siempre que las mismas no entren en colisión directa con lo pactado en convenio colectivo¹⁸: “ciertamente la voluntad de las partes manifestada en el contrato de trabajo, escrito o no, lícito y más favorable a las disposiciones legales y convencionales puede ser fuente de la relación laboral, y en este sentido no cabe duda de insertar en el contrato de trabajo la inveterada tradición de abono de los gastos de los afectados, que como práctica colectiva reiterada en el tiempo ha alcanzado la naturaleza de condición más beneficiosa de índole colectiva y no puede ser suprimida de manera unilateral por el empleador. La condición más beneficiosa así configurada, tiene vigencia y permite mientras

¹⁷ Sentencia Tribunal Supremo (Sala de lo Social), de 7 de abril de 2009.

¹⁸ Cruz Villaón, J.: *Compendio de Derecho del Trabajo*. Tecnos. Madrid 2008. Pág. 86.

las partes no acuerdan otra cosa o mientras no sea compensada o neutralizada en virtud de normativa posterior –legal o pactada colectivamente–, más favorable que modifique el status anterior en materia homogénea”¹⁹.

4. ¿CONDICIÓN MÁS BENEFICIOSA O DERECHOS RECONOCIDOS EN CONVENIO COLECTIVO?

Justamente el final del punto anterior nos da paso al inicio de éste: “La condición más beneficiosa así configurada –de índole colectiva– tiene vigencia y pervive mientras las partes no acuerden otra cosa o mientras no sea compensada o neutralizada en virtud de una normativa posterior –legal o pactada convencionalmente–, más favorable que modifique el estatus anterior en materia homogénea”²⁰.

Reiterado está por la doctrina judicial²¹ que no es siempre tarea sencilla determinar si se produce o no la condición más beneficiosa, pues es necesario analizar todos los factores y elementos para saber, en primer lugar, si existe la sucesión de actos o situaciones en las que se quiere basar el derecho; y en segundo lugar, si realmente es la voluntad de las partes, en este caso de la empresa, el origen de tales situaciones, siendo preciso que la condición más beneficiosa se haya adquirido y disfrutado en virtud de la consolidación del beneficio que se reclama, por obra de una voluntad inequívoca de su concesión.

Con respecto a la sucesión de actos, ya vimos que efectivamente así ha sido y así sigue siendo: “La empresa ha seguido abonando los gastos de desplazamiento correspondientes..... de la misma forma que lo venía haciendo”²².

Y en lo referente a la voluntad de las partes y a la forma de adquirirla, es donde pueden surgir las dudas. Del texto de la propia sentencia se vislumbra claramente la existencia del abono de los gastos de desplazamiento por virtud de un Convenio Colectivo que ya existía: “.....como tales, entendiendo que las compensaciones del convenio.....”. Es más, con la redacción del nuevo Convenio Colectivo que se aprueba no cabe la menor duda de que ya no puede invocarse una condición más beneficiosa, pues el mismo dispone: “En los desplazamientos que el personal tenga que realizar por motivos de trabajo a localidades distintas a las de su centro de trabajo habitual, se percibirá las

¹⁹ Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social), de 7 de abril de 2009.

²⁰ Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social), de 7 de abril de 2009.

compensaciones siguientes: A partir del primero de agosto de dos mil siete: a) Gastos de locomoción.....; b) Gastos de alojamiento.....; c) Gastos de manutención..... Las compensaciones anteriores serán igualmente aplicables a los desplazamientos de los representantes sindicales en el ejercicio de sus funciones como tales, en el ámbito de C. y previa comunicación a la empresa.....”²³.

Dos puntualizaciones al respecto. Una, la decisión de la empresa de pagar los gastos de desplazamiento a determinados representantes con los condicionantes de previa comunicación y dentro del ámbito geográfico que la misma designa, es de fecha 1 de octubre de 2007. El Convenio Colectivo es de 24 de octubre de 2007, pero curiosamente el pago de dichos gastos tiene carácter retroactivo: “A partir del primero de agosto de dos mil siete”. Luego algo que ya está negociado, regulado y aprobado no puede variarse unilateralmente. Y dos, el problema pudiera surgir, como ocurre en muchas ocasiones, en la terminología que para la designación de los representantes se usa. El Convenio Colectivo dice “representantes sindicales”, que en puridad son los delegados sindicales y no los representantes unitarios de los trabajadores, pero cierto es que común y extensivamente se usa representantes sindicales para designar a todos los representantes, los unitarios y también los sindicales²⁴.

Es de esta segunda puntualización de la que podría haberse derivado la reclamación, pues quizás tan sólo cobraban los gastos de desplazamiento, por el anterior Convenio Colectivo y por el vigente, los representantes sindicales y no todos, que es lo que se pide en la demanda. Pero ello no aparece así reflejado expresamente en la sentencia.

Parece pues que no debe acudirse a la institución jurídica de la condición más beneficiosa, cuando ese beneficio está plasmado en la redacción de un Convenio Colectivo. Habrá una condición más beneficiosa cuando se pruebe, en fin, la voluntad empresarial de atribuir a sus trabajadores una ventaja o un beneficio social que supere a los establecidos en las fuentes legales o convencionales²⁵.

En suma, 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 y en este supuesto esta

²¹ Sentencias del Tribunal Supremo (Sala de lo Social), de: 29 de marzo de 2002; 24 de septiembre de 2005; 21 de noviembre de 2006; 4 de abril de 2007; 27 de junio de 2007; 23 de diciembre de 2008....

²² Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social), de 7 de abril de 2009.

²³ Art. 6.1 del IV Convenio Colectivo de C. BOE 24-octubre-2007.

obligación-beneficio ya estaba regulada en un Convenio Colectivo. El convenio colectivo no es fuente de la condición más beneficiosa: el posterior en el tiempo puede derogar lo establecido en el anterior, como dispone el art. 86.4 del E. T.²⁶.

Quizás el término de la demanda “mantenimiento de.....” es lo que lleve al tratamiento del principio de condición más beneficiosa, pero es que el Convenio Colectivo, el vigente con seguridad y el anterior con suma probabilidad, ya lo recoge. Por tanto y suponiendo que fuera una concesión unilateral anterior al Convenio Colectivo vigente, lo que hace esta norma es recogerlo en su articulado y por tanto absorber dicha condición. Ya no hay principio de condición más beneficiosa, hay Convenio Colectivo.

²⁴ Se dice elecciones sindicales y realmente son elecciones a representantes legales de los trabajadores. Ciertamente están sindicalizadas en su mayoría, pero también pueden ser los propios