



Sección: RO
TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA. SALA DE LO
SOCIAL
Plaza San Francisco nº 15
Santa Cruz de Tenerife

Teléfono: 922 479 373
Fax.: 922 479 421
Email: socialtsjtf@justiciaencanarias.org
Proc. origen: Procedimiento ordinario Nº proc. origen:
0000545/2016-00
Órgano origen: Juzgado de lo Social Nº 6 de Santa Cruz
de Tenerife

Rollo: Recursos de Suplicación
Nº Rollo: 0000856/2017
NIG: 3803844420160003858
Materia: Otros derechos laborales
individuales
Resolución: Sentencia 000623/2018

<u>Intervención:</u>	<u>Interviniente:</u>	<u>Abogado:</u>
Recurrente		FERNANDO MARTINEZ BARONA FLORES
Recurrente		
Recurrido	AYUNTAMIENTO DE LA LAGUNA	ASES. JUR. AYTO. SAN CRISTÓBAL DE LA LAGUNA

En Santa Cruz de Tenerife, a 12 de junio de 2018.

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Autónoma de CANARIAS en Santa Cruz de Tenerife formada por los Ilmos. Sres. Magistrados D./Dña. MARÍA DEL CARMEN SÁNCHEZ-PARODI PASCUA, D./Dña. MARÍA CARMEN GARCÍA MARRERO y D./Dña. FÉLIX BARRIUSO ALGAR, ha pronunciado

EN NOMBRE DEL REY

la siguiente

SENTENCIA

En el Recurso de Suplicación núm. 0000856/2017, interpuesto por D./Dña
y frente a Sentencia 000190/2017 del
Juzgado de lo Social Nº 6 de Santa Cruz de Tenerife los Autos Nº 0000545/2016-00 en
reclamación de Otros derechos laborales individuales siendo Ponente el ILTMO./A. SR./A.
D./Dña. MARÍA DEL CARMEN SÁNCHEZ-PARODI PASCUA.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Según consta en Autos, se presentó demanda por D./Dña.
y en reclamación de Otros derechos
laborales individuales siendo demandado/a AYUNTAMIENTO DE LA LAGUNA y celebrado juicio
y dictada Sentencia desestimatoria, el día 24 de mayo de 2017, por el Juzgado de referencia.





SEGUNDO.- En la citada Sentencia y como hechos probados, se declaran los siguientes: **PRIMERO.-** D. [redacted] presta servicios con la categoría de guardamontes-conductores, como personal laboral para el Ayuntamiento de San Cristóbal de la Laguna. **SEGUNDO.-** Al presente procedimiento le es de aplicación Convenio colectivo del personal laboral del Ayuntamiento de San Cristóbal de la Laguna, BOP núm. 34, 20 de marzo de 2002. **TERCERO.-** El Pleno de la Corporación del Cabildo Insular de Tenerife, en sesión extraordinaria celebrada el día 28 de enero de 2014, declaró extinguido, por mutua acuerdo, el Convenio de Colaboración entre el Cabildo de Tenerife y el Ayuntamiento de La Laguna para la adscripción del colectivo de guardamontes de dicho ayuntamiento al operativo de la Oficina de Gestión del Parque Rural de Anaga suscrito con fecha 21 de abril de 2003, (folio 33, -certificado-). **CUARTO.-** El apartado 5 y 7 del anexo II del Convenio colectivo del personal laboral del Ayuntamiento de San Cristóbal de la Laguna, BOP núm. 34, 20 de marzo de 2002, establece que la jornada de los guardamontes será de 1.820 horas en cómputo anual, que cubrirá sábados, domingos y festivos nacionales y locales, a realizar en semanas de 40 y 30 horas respectivamente; asimismo, en concepto de vacaciones, para compensar las características especiales del servicio, el personal adscrito tendrá derecho a 45 días de vacaciones al año, (folio 34, -convenio-). **QUINTO.-** Con fecha 12 de marzo de 2014, el Jefe de sección de Recursos Humanos del organismo demandado, informó que a pesar que los guardamontes-conductores habían disfrutado de la compensación por días festivos trabajados en aplicación del art. 27 del Convenio Colectivo del Personal Laboral del Cabildo de Tenerife, el acuerdo de colaboración suscrito entre dicho organismo y el Ayuntamiento de La Laguna el 21 de abril de 2003, establecía que dichos profesionales se seguirían regiendo por el Convenio colectivo del personal del Ayuntamiento, y este convenio no prevé la compensación de los días festivos trabajados. En consecuencia, a pesar de haber sido disfrutados con anterioridad, no deben ser concedidos ni constituye una condición más beneficiosa sin que la Corporación haya manifestado una voluntad expresa de conceder a los trabajadores dicha compensación, (folio 84, -diligencia del Jefe de sección de Recursos Humanos del Ayuntamiento de La Laguna de fecha 12 de marzo de 2013-). **SEXTO.-** Con fecha 20 de marzo de 2013, se dictó Decreto núm. 617/2013, del Alcalde en aplicación del Real Decreto Ley 20/2012, de 13 de Julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, relativo a vacaciones y permisos, (folio 106 a 108, -dada su extensión se da íntegramente por reproducido en este hecho probado). **SÉPTIMO.-** D. [redacted] ha venido disfrutando de los cuatro días de compensación por fiestas de navidad, así como los festivos del año, desde diciembre de 2012 a diciembre de 2015, (folios 53 a 62, -solicitudes del trabajadores con el visto bueno del responsable directo-). **OCTAVO.-** No consta que D. [redacted] haya petitionado o se le haya concedido permisos por compensación de días festivos o de navidad. **NOVENO.-** Los actores presentaron reclamación previa ante el organismo demandado el día 12/05/2016, (folios 7 a 9).

TERCERO.- El Fallo de la Sentencia de instancia literalmente dice: Debo desestimar íntegramente la demanda presentada por D. [redacted] y D. [redacted] frente al AYUNTAMIENTO DE SAN CRISTÓBAL DE LA LAGUNA y, en consecuencia, absolver a la demandada de las pretensiones ejercitadas en su contra.





CUARTO.- Que contra dicha Sentencia, se interpuso Recurso de Suplicación por la parte D./Dña. , y recibidos los Autos por esta Sala, se formó el oportuno rollo y pase al Ponente. Señalándose para votación y fallo el día 11 de junio de 2018.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- En el presente procedimiento se interesa por los actores les sea reconocido el derecho a disfrutar de cuatro días libres por Navidad y la compensación de los festivos trabajados por dos días libre y los festivos no trabajados por un día libre, en atención a la actividad que ejercen como guardamontes-conductores.

La sentencia de instancia desestima la pretensión y frente a la misma se aizan ambos demandantes en suplicación al amparo de lo preceptuado en el art. 193 c) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, por infracción de diversas sentencias que refiere acerca de la doctrina de la condición más beneficiosa.

Para centrarnos y ver efectivamente el iter de lo acaecido, hemos de partir del relato de hechos probados en donde se recoge lo siguiente: "D. / D.

prestan servicios con la categoría de guardamontes-conductores, como personal laboral para el Ayuntamiento de San Cristóbal de la Laguna. Al presente procedimiento le es de aplicación Convenio colectivo del personal laboral del Ayuntamiento de San Cristóbal de la Laguna, BOP núm. 34, 20 de marzo de 2002. El Pleno de la Corporación del Cabildo Insular de Tenerife, en sesión extraordinaria celebrada el día 28 de enero de 2014, declaró extinguido, por mutua acuerdo, el Convenio de Colaboración entre el Cabildo de Tenerife y el Ayuntamiento de La Laguna para la adscripción del colectivo de guardamontes de dicho ayuntamiento al operativo de la Oficina de Gestión del Parque Rural de Anaga suscrito con fecha 21 de abril de 2003. El apartado 5 y 7 del anexo II del Convenio colectivo del personal laboral del Ayuntamiento de San Cristóbal de la Laguna, BOP núm. 34, 20 de marzo de 2002, establece que la jornada de los guardamontes será de 1.820 horas en cómputo anual, que cubrirá sábados, domingos y festivos nacionales y locales, a realizar en semanas de 40 y 30 horas respectivamente; asimismo, en concepto de vacaciones, para compensar las características especiales del servicio, el personal adscrito tendrá derecho a 45 días de vacaciones al año . Con fecha 12 de marzo de 2014, el Jefe de sección de Recursos Humanos del organismo demandado, informó que a pesar que los guardamontes-conductores habían disfrutado de la compensación por días festivos trabajados en aplicación del art. 27 del Convenio Colectivo del Personal Laboral del Cabildo de Tenerife, el acuerdo de colaboración suscrito entre dicho organismo y el Ayuntamiento de La Laguna el 21 de abril de 2003, establecía que dichos profesionales se seguirían rigiendo por el Convenio colectivo del personal del Ayuntamiento, y este convenio no prevé la compensación de los días festivos trabajados. En consecuencia, a pesar de haber sido disfrutados con anterioridad, no deben ser concedidos ni constituye una condición más beneficiosa sin que la Corporación haya manifestado una voluntad expresa de conceder a los trabajadores dicha compensación."





SEGUNDO.- En definitiva, lo que interesan los actores es que se considere que hay una condición más beneficiosa puesto que cuando regresaron nuevamente al Ayuntamiento siguieron disfrutando de esos días que solicitan.

El recurso de suplicación es impugnado por la representación del Ayuntamiento de la Laguna, quien manifiesta que el hecho de que transitoriamente se haya disfrutado no supone exista una condición más beneficiosa, exponiendo otras razones sobre la limitación de permisos, licencias y vacaciones introducidas por el EBEP.

Tiene indicado el TSJ de Navarra en sentencia de 31 de marzo de 2006: <<Como pone de relieve la doctrina científica, el llamado principio de respeto a la condición más beneficiosa adquirida por el trabajador es una de las varias manifestaciones de la relación que existe entre autonomía privada y regulación general de las condiciones laborales. El concepto y delimitación jurídica de la condición más beneficiosa es sumamente complejo e impreciso debiendo establecerse en torno a tal materia las siguientes matizaciones: Implica un acto empresarial que, más allá de una situación meramente tolerada o consentida, revela voluntad de crear definitivamente una ventaja a favor de un trabajador o grupo de ellos para incorporarla al nexo laboral. La eficacia jurídica de la misma se funda en la «fuente» del contrato individual de trabajo y puede referirse no sólo a la esfera laboral sino también a la social sin que ello implique, necesariamente, un derecho de contenido económico para el beneficiario. La existencia de una condición más beneficiosa ha de provenir del disfrute prolongado por un trabajador o grupo de trabajadores de un régimen laboral que en un concreto aspecto sea más favorable que el que la empresa pudiera exigir al amparo de una norma jurídica o un convenio colectivo o contrato individual, pudiendo tener su origen tanto en un acuerdo o pacto de cualquier naturaleza, como en una práctica empresarial observada a lo largo del tiempo; en todo caso, la condición más beneficiosa adquiere dicha naturaleza no sólo mediante su consolidación a través de la reiteración en el tiempo sino también por la presencia específica de las peculiaridades que la distinguen del régimen general u ordinario al que en otro caso estarán sujetos los trabajadores beneficiados por la misma. Subyace en toda condición más beneficiosa 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 pactada, que altere la situación anterior con algún beneficio o utilidad de análogo significado. Es cierto que, conforme a un criterio interpretativo consolidado la condición examinada se funda en los artículos 9.2 de la Ley de Contrato de Trabajo y artículo 3.1 c) del Estatuto de los Trabajadores y que, a salvo de supuestos especiales en que el propio acto de reconocimiento o las circunstancias concurrentes en el mismo conduzcan a la conclusión contraria, las condiciones laborales que tiene su origen en una concesión unilateral y voluntaria del empleador, se incorporan, al nexo contractual, de forma que aquélla no puede ser suprimida o reducida unilateralmente por el empresario. Se requiere exista voluntad de la empresa de conceder un beneficio que rebase las exigencias legales o convencionales que puedan regir en la materia, atribuyendo a los trabajadores algún derecho o ventaja de cualquier signo sin consideración y por encima de los límites mínimos fijados en esta normativa de obligada observancia, condición que tiene vigencia y pervive con el alcance y contenido que se





haya querido dar al concederla, o se derive de su propia naturaleza o de la manera en que pacíficamente se haya venido disfrutando, en tanto las partes no acuerden otra cosa al respecto, o sea compensada o neutralizada en virtud de norma posterior, legal o pactada que modifique la situación anterior con alguna utilidad de análogo significado. Han de surgir de actuaciones individuales y concretas y nunca de pactos o Convenio Colectivo, en cuanto nacen con ánimo de generalidad y temporalidad, lo que impide privilegios a personas o grupos concretos, así como que lo establecido no pueda ser modificado por otro Convenio Colectivo, posterior, pues de lo contrario se llegaría a la petrificación de la negociación colectiva.

En este mismo sentido es copiosa la doctrina de la Sala IV del Tribunal Supremo en torno a la naturaleza y alcance de las condiciones más beneficiosas. Así, en la sentencia de 14 de marzo de 2005, donde se remite a otras anteriores, se señala lo siguiente: «Subyace en toda condición más beneficiosa 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 pactada, que altere la situación anterior con algún beneficio o utilidad de análogo significado. Es cierto que, conforme un criterio interpretativo consolidado -al que se refiere la sentencia de esta Sala de 9 de noviembre de 1989 - la condición examinada se funda en los artículos 9.2 de la Ley de Contrato de Trabajo y 3.1.c) del Estatuto de los Trabajadores , y que, a salvo de supuestos especiales en que el propio acto de reconocimiento o las circunstancias concurrentes en el mismo conduzcan a la conclusión contraria, las condiciones laborales que tienen su origen en una concesión unilateral y voluntaria del empleador se incorporan, por la habitualidad, regularidad y persistencia de su disfrute en el tiempo, al nexo contractual, de forma que aquella no puede ser suprimida o reducida unilateralmente por el empresario».

Por su parte en el tercer fundamento de la Sentencia de 11 de marzo de 1998 se razona que «la jurisprudencia de esta Sala ha declarado que para que pueda sostenerse la existencia de una condición más beneficiosa es preciso que ésta se haya adquirido y disfrutado en virtud de la consolidación del beneficio que se reclama, por obra de una voluntad inequívoca de su concesión (sentencia 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), 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" (sentencias de 21 de febrero de 1994, 31 de mayo de 1995 y 8 de julio de 1996) y se pruebe, en fin, "la voluntad empresarial de atribuir a sus trabajadores una ventaja o un beneficio social que supera a los establecidos en las fuentes legales o convencionales de regulación de la relación contractual de trabajo" (sentencia de 25 de enero, 31 de mayo y 8 de julio de 1996). Es la incorporación al nexo contractual de ese beneficio el que impide extraerlo del mismo por decisión unilateral del empresario; manteniéndose en definitiva el principio de intangibilidad unilateral de las condiciones más beneficiosas adquiridas y disfrutadas (sentencia de 16 de septiembre de 1992), añadiendo también la referida doctrina que la condición mas beneficiosa así configurada, 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 colectivamente- más favorable que modifique el "status" anterior en materia homogénea».>>





TERCERO.- Hay que concretar que en el hecho probado séptimo se recoge lo siguiente: "D. a venido disfrutando de los cuatro días de compensación por fiestas de navidad, así como los festivos del año, desde diciembre de 2012 a diciembre de 2015".

Y por su parte, el hecho probado octavo indica: "No consta que D. haya peticionado o se le haya concedido permisos por compensación de días festivos o de navidad".

Por lo tanto, nos encontramos con que en relación con el Sr. D. existe una condición más beneficiosa, ya que cuando el mismo regresa al Ayuntamiento después de haber pasado por el Cabildo Insular de Tenerife, y ello fue en enero de 2014, cuando finalizó el convenio entre ambos organismos, continuó disfrutando de esos días, no de forma transitoria sino que se prolongó hasta diciembre de 2015.

De ello ha de colegirse que pese a que en marzo de 2014 hubo una diligencia de Jefe de Recursos Humanos, tal y como consta en el hecho probado quinto, este trabajador continuó disfrutando de dichos días, por lo que se evidencia que a lo largo de todo ese tiempo, de enero de 2014 a diciembre de 2015, que existe esa condición más beneficiosa ya que no se trata de un disfrute esporádico sino que se prolongó durante más de un año, estando de lleno su situación incardinada dentro de ese principio.

Por lo tanto, su pretensión ha de acogerse y no la del otro trabajador, en tanto en cuanto no consta, tal y como se desprende del hecho probado octavo, que disfrutara con posterioridad a la incorporación en el Ayuntamiento de tales permisos, debiéndose, en consecuencia, estimar en parte el recurso de suplicación y sin que a ello sea obstáculo lo que dice el impugnante, puesto que precisamente es una condición más beneficiosa incorporada a su contrato.

FALLAMOS

Estimamos en parte el recurso de suplicación interpuesto por D./Dña. y contra Sentencia 000190/2017 de 24 de mayo de 2017 dictada por el Juzgado de lo Social Nº 6 de Santa Cruz de Tenerife en los autos de 0000545/2016-00, sobre Otros derechos laborales individuales y con revocación parcial de la misma, estimamos la demanda formulada únicamente en cuanto a las pretensiones de D. y desestimando en cuanto a D. se refiere.

Devuélvase los autos originales al Juzgado de lo Social Nº 6 de Santa Cruz de Tenerife, con testimonio de la presente una vez notificada y firme a las partes.

ADVERTENCIAS LEGALES

Contra esta sentencia cabe Recurso de Casación para Unificación de doctrina, que se preparará por las partes o el Ministerio Fiscal por escrito ante esta Sala de lo Social dentro de





los DIEZ DÍAS siguientes a la notificación de la sentencia de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 220 y 221 de la Ley 36/2011 de 11 de Octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

Para su admisión será indispensable que todo recurrente que no tenga la condición de trabajador o causahabiente suyo, o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social, y no goce del beneficio de justicia gratuita efectúe, dentro del plazo de preparación del recurso, el depósito de 600 € previsto en el artículo 229, con las excepciones previstas en el párrafo 4º, así como así como el importe de la condena, dentro del mismo plazo, según lo previsto en el artículo 230, presentando los correspondientes resguardos acreditativos de haberse ingresado en el BANCO DE SANTANDER c/c Tenerife nº 3777/0000/66/ el nº de expediente compuesto por cuatro dígitos, y los dos últimos dígitos del año al que corresponde el expediente pudiéndose sustituir dicha consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval bancario en el que se hará constar la responsabilidad solidaria del avalista, y que habrá de aportarse en el mismo plazo. Si la condena consistiere en constituir el capital-coste de una pensión de Seguridad Social, el ingreso de éste habrá de hacerlo en la Tesorería General de la Seguridad Social.

Para el supuesto de ingreso por transferencia bancaria, deberá realizarse la misma al siguiente número de cuenta: IBAN ES55 0049 3569 9200 0500 1274

Consignándose en el campo Beneficiario la Cuenta de la Sala y en Observaciones o Concepto de la Transferencia los 16 dígitos que corresponden al procedimiento.

Notifíquese la Sentencia a la Fiscalía de este Tribunal y librese testimonio para su unión al rollo de su razón, incorporándose original al Libro de Sentencias.

Así por esta nuestra Sentencia, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.



