

Tribunal Superior de Justicia

TSJ de Cantabria, (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia num. 61/2019 de 25 enero

JUR\2019\38952



Derechos y deberes laborales.

ECLI:ECLI:ES:TSJCANT:2019:24

Jurisdicción:Social

Recurso de Suplicación 863/2018

Ponente:Ilma. Sra. Mercedes Sancha Saiz

SENTENCIA nº Desconocido

En Santander, a 25 de enero del 2019.

PRESIDENTA

Ilma. Sra. Dª. MERCEDES SANCHA SAIZ (Ponente)

MAGISTRADAS

Ilma. Sra. Dª. MARIA JESUS FERNANDEZ GARCIA

Ilma. Sra. Dª. ELENA PEREZ PEREZ

EN NOMBRE DE SU MAJESTAD EL REY, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria compuesta por las Ilmas. Sras. citadas al margen,

ha dictado la siguiente

S E N T E N C I A

En el recurso de suplicación interpuesto por Comité de Empresa de Prysmian Cables Spain, S.A.U., contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº. 5 de Santander, ha sido Ponente la Ilma. Sra. Dª. MERCEDES SANCHA SAIZ, quien expresa el parecer de la Sala.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Según consta en autos se presentó demanda por el Comité de Empresa de Prysmian Cables Spain, S.A.U., siendo demandados la empresa Prysmian Cables Spain, S.A.U., y UGT, sobre conflicto colectivo, y en su día se celebró el acto de la vista, habiéndose dictado sentencia por el Juzgado de referencia en fecha 11 de septiembre de 2018 , en los términos que se recogen en su parte dispositiva.

SEGUNDO .- Como hechos probados se declararon los siguientes:

1º.- La empresa Prysmian Cables Spain S.A.U. es titular del centro de trabajo dedicado a la fabricación de cables sito en Maliaño desde 2015, habiéndolo sido desde 2004 Draka Comteq Ibérica S.L., con anterioridad Alcatel Cable Ibérica S.L., e inicialmente Standard Eléctrica S.A. (No controvertido)

2º .- Durante la titularidad de la empresa Standard Eléctrica S.A. se hizo entrega de distintos relojes a trabajadores que cumplían 25 años en la empresa, así como insignias por cada 5 años. (Testifical Sr. Marcelino)

3º .- Con posterioridad esta práctica se abandonó, siendo el último reloj entregado en 1999 por Alcatel Cable Ibérica S.L., y la última insignia en 2014 por Draka Comteq Ibérica S.L. -acabando existencias- , de tal forma que trabajadores que cumplían 25 años en la empresa o 5 años en la misma, no recibían estos obsequios. (No controvertido, testifical Sr. Marcelino , f. 60 y ss.)

4º .- Ya siendo titular del centro Prysmian Cables Spain S.A.U., el Comité de empresa replanteó la cuestión de los relojes y las insignias en una reunión de fecha 18-10-17, a lo que la empresa contestó que, tal y como se había expresado en una reunión anterior, en su momento se tomó la decisión de dejar de entregarlo y el tema estaba cerrado desde entonces. (No controvertido, f. 44)

5º .- En fecha 9-3-18 el Comité de empresa formuló la presente demanda de conflicto colectivo, al entender que se estaba llevando a cabo una modificación sustancial de las condiciones de trabajo por privación de una condición más beneficiosa.

TERCERO .- En dicha sentencia se dictó el siguiente fallo o parte dispositiva:

"Desestimar la demanda interpuesta por COMITÉ DE EMPRESA DE PRYSMIAN CABLES SPAIN, S.A.U., contra PRYSMIAN CABLES SPAIN, S.A.U., Y UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (U.G.T.), absolviendo a la parte demandada de las pretensiones instadas en su contra".

CUARTO .- Contra dicha sentencia anunció recurso de suplicación la parte

demandante, siendo impugnado por la parte contraria, pasándose los autos a la ponente para su examen y resolución por la Sala.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO

.- Objeto de la controversia.

El Comité de empresa de "Prysmian Cables Spain, S.A.U.", formuló demanda de conflicto colectivo contra dicha entidad y contra UGT, en la que se interesaba, literalmente, que "se declare contraria a derecho la actuación de la empresa consistente en no entregar un distintivo de oro con el anagrama de la empresa al cumplimiento de un quinquenio, y/o de un reloj de pulsera de oro a los veinticinco años de servicios para la empresa".

La sentencia del Juzgado de lo Social núm. 5 de Santander, de 11 de septiembre de 2018 , tras rechazar la excepción de prescripción esgrimida por la empresa, desestima la demanda "al no existir una tácita modificación sustancial de condiciones de trabajo por supresión de un derecho, dado que tal derecho jamás se obtuvo o contractualizó como condición más beneficiosa".

Disconforme con dicha resolución recurre en suplicación la parte demandante por medio de tres motivos, con adecuado encaje procesal en los apartados b) y c) del [art. 193 LRJS \(RCL 2011, 1845\)](#).

Ha sido objeto de impugnación por la empresa y por UGT que se limita a compartir los argumentos de la parte recurrente.

SEGUNDO

.- Revisión de hechos declarados probados.

En los dos primeros motivos del recurso se solicita la modificación de los HDP segundo y tercero, en la forma que sigue:

a) Pide adicionar al segundo HDP el siguiente texto:

" Durante la titularidad de la empresa por las sociedades Standard Eléctrica, S.A., Alcatel Ibérica, S.A., y Draka Compteq Ibérica, S.L., se hizo entrega de distintos relojes a trabajadores que cumplieran 25 años, así como insignias por cada 5 años de trabajo.

Tales entregas venían acompañadas de una carta dirigida al trabajador en la que se aludía a que la razón de las entregas era haber completado una etapa de cinco

años más de servicios en la empresa ".

Pretende justificar dicho texto con las misivas remitidas por la empresa obrantes a los folios 33 y siguientes de los autos. Se trata de cuatro cartas remitidas a un mismo trabajador en 1992, 1997, 2002 y 2007; así como tres cartas más fechadas en 1996, 2011 y 2014.

Sin perjuicio de que dichos documentos hayan sido valorados por el juzgador de instancia, debemos rechazar la adición pedida por resultar irrelevante a los efectos de modificar el signo del fallo, ya que el hecho -no negado- de que con anterioridad al año 2014 se hizo entrega de tales obsequios no justifica que las dádivas fuesen efectuadas a todos los trabajadores de la empresa o que implicasen una voluntad inequívoca de la empresa de hacer entrega sistemática de esos regalos a la plantilla con la periodicidad expuesta.

b) Pretende incluir un nuevo HDP tercero que diga:

" La entrega del último reloj se produjo en 1999 por Alcatel Ibérica, S.A., y la última insignia en 2014 por Draka Compteq Ibérica, S.L. -acabando existencias-. Si bien el hecho de que no se hubiera producido entrega de relojes desde el año 1999, fue debido a que ningún trabajador cumplió 25 años en la empresa hasta el año 2016 o hasta el 2018, si no se cuenta al personal de dirección ".

Ampara dicho texto en un listado de trabajadores obrante al folio 65 de los autos.

Procede rechazar la revisión pretendida ya que la parte invoca, a fin de lograr la revisión interesada, una serie de documentos de cuya literalidad no resulta el dato que la parte pretende adicionar, sino que hay que acudir a hipótesis, conjeturas y razonamientos. En todo caso, nos encontramos ante un listado de trabajadores no firmado ni adverado, que no puede demostrar en suplicación la existencia de otros empleados con una antigüedad de más de veinticinco años.

TERCERO

.- Condición más beneficiosa.

1.- Como infracción jurídica denuncia la parte recurrente la del [art. 3.1.c\) del Estatuto de los Trabajadores \(RCL 2015, 1654\)](#) y de la jurisprudencia, con cita de la [STS de 14 mayo 2013 \(RJ 2013, 4518\)](#) (rec. 96/2012).

El recurrente argumenta, en esencia, que si bien los beneficios litigiosos -entrega del reloj e insignia- nacieron de la voluntad unilateral de la empresa, se han mantenido en el tiempo hasta su supresión unilateral, constituyendo una condición más beneficiosa (CMB) de carácter colectivo, que se ha incorporado al nexo

contractual.

A ello se opone la empresa al entender que no ha quedado acreditada, la permanencia en el tiempo ni la voluntad empresarial inequívoca de conceder un derecho que supere el nivel legal o pactado para constituir una CMB.

2.- La doctrina jurisprudencial sobre la condición más beneficiosa -su naturaleza jurídica, requisitos y efectos- es copiosa, uniforme y reiterada como nos recuerda la STS de 12 julio 2018 (rec. 146/2018), con remisión a la STS de 15 marzo 2016, (rec. 2626/2014), relativas a la específica cuestión de la entrega de la cesta de Navidad. En ellas, citando otras anteriores, se expone los criterios tradicionales en la materia de la siguiente forma:

"a).- Para empezar, destaquemos que no siempre resulta tarea sencilla determinar si nos hallamos en presencia de una CMB, "pues es necesario analizar todos los factores y elementos para saber, en primer lugar, si existe la sucesión de actos o situaciones en la 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" (recientes, SSTS 07/04/09 -rco 99/08 -; 06/07/10 -rco 224/09 -; y 07/07/10 -rco 196/09 -).

b).- Tampoco es ocioso recordar que si bien la construcción de la figura de la CMB -de creación jurisprudencial, basada fundamentalmente en el art. 9.2 [LCT \(RCL 1931, 1509\)](#) - se configuró inicialmente con un carácter individual, alcanzando su consagración, entre otras, en las Sentencias de 31/10/61 [Ar. 4363] y 25/10/63 [Ar. 4413], sin embargo esa cualidad inicial - individual- se fue ampliando al admitir la posibilidad de que el beneficio ofertado sin "contraprestación" se concediese también a una pluralidad de trabajadores, siempre que naciese de ofrecimiento unilateral del empresario, que aceptado se incorpora a los respectivos contratos de trabajo; de esta forma, se amplió la fuente origen del beneficio, alcanzando a los actos y pactos de empresa que no tienen naturaleza de convenio, y se llegó a la CMB de carácter colectivo (así, SSTS 30/12/98 -rco 1399/98 -; 06/07/10 -rco 224/09 -; y 07/07/10 - rco 196/09 -).

c).- La CMB requiere ineludiblemente que la misma se haya adquirido y disfrutado en virtud de la consolidación del beneficio que se reclama, por obra de una voluntad inequívoca para su concesión, de suerte que la ventaja se hubiese incorporado al nexo contractual precisamente por "un acto de voluntad constitutivo" de una ventaja o un beneficio que supera las fuentes legales o convencionales de regulación de la relación contractual de trabajo (sirvan de ejemplo, entre las últimas, las SSTS 05/06/12 -rco 214/11 -; 26/06/12 -rco 238/11 -; 19/12/12 -rco 209/11 -).

d).- En todo caso ha de tenerse en cuenta que lo decisivo es la existencia de voluntad empresarial para incorporarla al nexo contractual y que no se trate de una mera liberalidad -o tolerancia- del empresario, por lo que no basta la repetición o persistencia en el tiempo del disfrute, por lo que es necesaria la prueba de la existencia de esa voluntad de atribuir un derecho al trabajador (SSTS 03/11/92 -rco 2275/91 - ; ... 07/07/10 -rco 196/09 -; y 22/09/11 -rco 204/10 -). Y

e).- Finalmente, reconocida una CMB, la misma se incorpora al nexo contractual e impide poder extraerla del mismo por decisión del empresario, pues la condición en cuanto tal es calificable como un acuerdo contractual tácito - [art. 3.1.c\) ET](#) - y por lo tanto mantiene su vigencia mientras las partes no acuerden otra cosa o mientras no sea compensada o neutralizada en virtud de una norma posterior legal o pactada colectivamente que sea más favorable, siendo de aplicación las previsiones del [art. 1091](#) del [CC \(LEG 1889, 27\)](#) acerca de la fuerza de obligar de los contratos y del [art. 1256](#) CC acerca de la imposibilidad de modificar los términos del contrato de forma unilateral (como ejemplos cercanos, las SSTS 26/09/11 - rcd 4249/10 -; 14/10/11 -rcud 4726/10 -; y 19/12/12 - rco 209/11 -)".

3.- La aplicación de dichos parámetros nos lleva a coincidir con la solución aplicada en la sentencia recurrida, que no atribuye naturaleza jurídica de condición más beneficiosa al derecho de los trabajadores a recibir una insignia de oro o un reloj también de oro.

Dichos obsequios fueron entregados por las empresas a las que la ahora demandada sucedió, siendo abandonada dicha práctica empresarial, en el año 1999 para la entrega del reloj y en 2014 la última insignia que había "en existencias".

La resolución de instancia da por acreditado en la fundamentación jurídica (con valor de hecho) que tal proceder empresarial no era uniforme "en ocasiones se entregaban relojes, en otras no; las insignias de la empresa se entregaban a partir de los 25 años, en otras ocasiones -y hasta agotar existencias- a los 5 años", de donde se desprende que los obsequios no eran entregados de forma uniforme a todos los trabajadores o lo que es lo mismo, no se consolidó un derecho, de forma colectiva.

La empresa no ha mantenido la entrega del obsequio en el tiempo, ya que desde 1999 para los relojes y 2014 para las insignias, no se ha efectuado ninguna entrega.

Por otro lado, no consta que ningún trabajador, ni la representación legal del personal, hayan reclamado su abono judicial o extrajudicialmente hasta la presente reclamación, lo cual demuestra que el personal implícitamente ha venido aceptando, tanto individualmente como de manera colectiva, que estábamos ante una mera liberalidad.

Tampoco se ha demostrado que desde aquellas fechas (1999 y 2014) se haya negociado su inclusión en pactos o acuerdos de empresa o en la norma convencional.

De la relación de hechos probados no se desprende en absoluto que, con carácter general, exista una condición más beneficiosa otorgada a los trabajadores de la demandada.

En definitiva, entendemos que no se dan los presupuestos necesarios para considerar la existencia de una CMB estando ante una mera liberalidad de las anteriores empleadoras a las que ha sucedido la demandada.

Al haberlo entendido así la sentencia recurrida, procede su confirmación con la consiguiente desestimación del recurso formulado.

Vistos los artículos citados y demás de general y pertinente aplicación.

F A L L O

Desestimamos el recurso de suplicación interpuesto por el Comité de Empresa de Prysmian Cables Spain, S.A.U., contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social núm. 5 de Santander (Proc. 151/2018), de fecha 11 de septiembre de 2018, en virtud de demanda de conflicto colectivo formulada por el Comité de Empresa recurrente contra la empresa Prysmian Cables Spain, S.A.U., y UGT, y, en su consecuencia, confirmamos la resolución recurrida. Sin costas.

Pásense las actuaciones al Sr. Letrado de la Administración de Justicia para cumplir los deberes de publicidad, notificación y registro de la sentencia.

Notifíquese la presente resolución a las partes y a la Fiscalía de la Comunidad Autónoma.

Medios de impugnación

Se advierte a las partes que contra esta sentencia cabe interponer **recurso de casación para la unificación de doctrina**, que habrá de prepararse mediante escrito, suscrito por Letrado, presentándolo en esta Sala de lo Social de Cantabria, dentro del improrrogable plazo de los **diez días** hábiles inmediatos siguientes a la fecha de notificación de la misma, con tantas copias como partes recurridas, y designando un domicilio en la sede de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, a efectos de notificaciones.

Advertencias legales

Si el recurrente hubiere sido condenado en la sentencia y no ostentara la condición

de trabajador o beneficiario del régimen público de Seguridad Social, o no gozase del beneficio de justicia gratuita, deberá acompañar, al preparar el recurso, el justificante de haber ingresado en esta Sala el importe de la condena. Pudiendo sustituir dicha **consignación** en metálico por el aseguramiento mediante aval bancario en el que expresamente se haga constar la responsabilidad solidaria del avalista. 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, una vez se determine por ésta su importe, lo que se le comunicará por esta Sala.

El recurrente que no ostente la condición de trabajador, causahabiente suyo, o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social, o se trate del Ministerio Fiscal, el Estado, las Comunidades Autónomas, las Entidades Locales, los Organismos dependientes de todas ellas y quienes tuvieren reconocido el beneficio de justicia gratuita, deberá acreditar, mediante resguardo entregado en la secretaria de esta Sala de lo Social al tiempo de preparar el recurso, la consignación de un **depósito de 600 euros**.

Los ingresos a que se refieren los párrafos anteriores se deberán efectuar del siguiente modo:

Si se efectúa en una oficina del BANCO DE SANTANDER se hará en la Cuenta de Depósitos y Consignaciones que esta Sala tiene abierta con el nº 3874 0000 66 0863 18.

Si se efectúa a través de transferencia bancaria o por procedimientos telemáticos, se hará en la cuenta bancaria (ES 55) 0049 3569 92 0005001274, haciendo constar en el campo reservado al beneficiario el nombre de esta Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria, y en el campo reservado al concepto el número de cuenta 3874 0000 66 0863 18.

Están exceptuados de hacer todos estos ingresos las Entidades Públicas, quienes ya tengan expresamente reconocido el beneficio de justicia gratuita o litigasen en razón a su condición de trabajador o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social (o como sucesores suyos), aunque si la recurrente fuese una Entidad Gestora y hubiese sido condenada al abono de una prestación de Seguridad Social de pago periódico, al anunciar el recurso deberá acompañar certificación acreditativa de que comienza el abono de la misma y que lo proseguirá puntualmente mientras dure su tramitación.

Una vez adquiera firmeza la presente sentencia, devuélvanse los autos originales, para su debida ejecución, al Juzgado de lo Social de su procedencia, dejando de ello debida nota en los Libros de esta Sala.

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

PUBLICACIÓN

.- Leída y publicada fue la anterior sentencia en el día de su fecha, por el Ilmo/a. Sr/a. Magistrado Ponente que la suscribe, en la sala de audiencia de este Tribunal. Doy fe.