

L E X A  
LABORAL  
ONLINE

ABOGACÍA LABORAL PREVENTIVA

## Sentencia del Tribunal Supremo, de 19 de julio de 2016, ¿el disfrute de jornada reducida en verano durante más de 25 años constituye una condición más beneficiosa que no puede ser suprimida de forma unilateral por el empresario?

### RESUMEN:

La sentencia recoge el supuesto de unos trabajadores que, desde hace más de 25 años, vienen disfrutando una jornada reducida por razón del verano. La empresa comunica a los trabajadores su intención de suprimir dicha jornada reducida. Por su parte, los trabajadores interponen demanda frente a la empresa, alegando la existencia de una condición más beneficiosa o derecho adquirido en relación con la jornada reducida, con la consiguiente imposibilidad de supresión unilateral por parte de la empresa. Sin embargo, al no haberse acreditado una voluntad empresarial de atribuir a los trabajadores una ventaja, el Tribunal Supremo concluye que en el presente caso no se ha consolidado una condición más beneficiosa para los trabajadores, pudiendo la empresa suprimir la jornada reducida en verano de forma unilateral.

### Supuesto de Hecho:

- El presente conflicto colectivo afecta al personal técnico y administrativo (personal de oficinas) de los centros de trabajo de Valencia y Alicante, de la empresa Ferrocarrils de la Generalitat Valenciana.
- Desde hace más de 25 años, el personal de oficinas viene disfrutando una jornada reducida por razón del verano.
- Es práctica de la empresa notificar a dicho personal mediante AVISO, durante la última semana de mayo, las fechas concretas que regirán del horario de verano entre el 1 de junio y el 30 de septiembre y la jornada a realizar entre el 15 de junio y el 15 de septiembre.
- En 1988, el Aviso cursado por la Dirección al personal de Oficinas estableció que: *"Se pone en conocimiento al personal de oficinas que la jornada de verano queda reducida en 1 hora y 30 minutos como consecuencia de las mejoras que como beneficios sociales se vienen disfrutando con motivo de la Feria de Julio"*. En los mismos términos se cursó el Aviso de los años 1989, 1990 y 1991.
- El Aviso titulado "Jornada de Verano para el año 1992" dispuso lo siguiente: *"Se pone en conocimiento del personal de Oficinas que, a partir del próximo 1 de junio y hasta el 30 de septiembre, ambos inclusive, regirá el horario de verano. No quedará afectada por esta disposición la jornada anual pactada en Convenio Colectivo"*.
- El 12/05/2014, la empresa envió escrito a las secciones sindicales de UGT, CCOO, SIF y SEMAT de Alicante, comunicándoles su intención de modificar sustancialmente las condiciones de trabajo del personal, respecto a la jornada anual, suprimiéndose la reducción de jornada que se venía aplicando durante el período estival, entre el 16 de junio y el 15 de septiembre, procedimiento de modificación sustancial que no se llegó a tramitar.

- El sindicato CCOO presenta demanda de conflicto colectivo solicitando que se declare el derecho del personal de oficinas de Valencia y Alicante (personal técnico y administrativo) a la reducción efectiva de media hora diaria de la jornada de trabajo durante determinado período estival, alegando el carácter de “condición más beneficiosa” del derecho reclamado.

#### **Consideraciones Jurídicas:**

- 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, 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 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.
- Asimismo, 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. Ni es suficiente que el beneficio tenga duración en el tiempo, ni es tampoco precisa esa nota de la duración o persistencia. Lo fundamental es 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.
- Por otro lado, la condición más beneficiosa no debe perdurar eternamente, puesto que el ordenamiento jurídico laboral provee de diversos instrumentos para conseguir su eliminación, con la debida justificación y, en su caso, contrapartidas. Entre esos instrumentos, el primero de todos es el pacto novatorio que, desde luego, excluye la voluntad unilateral del empresario. Y otro instrumento, cuando concurren las pertinentes causas justificadoras, es la modificación de condiciones de trabajo contempladas en el art. 41ET
- En el presente supuesto, el "Aviso" que anualmente contemplaba la jornada estival reducida hacía constar expresamente que *"no quedará afectada por esta disposición la jornada anual pactada en Convenio colectivo"*, dato éste que, reiterado en todos y cada uno de los respectivos "Avisos" anuales desde 1992, a juicio del Tribunal, resulta radicalmente incompatible con la "voluntad empresarial" de incorporar la ventaja reclamada al nexo contractual de los trabajadores afectados, o con "una voluntad inequívoca de su concesión".
- No acreditada, pues, esa cualificada voluntad empresarial de atribuir a los trabajadores una ventaja, el Tribunal Supremo concluye que en el presente caso no se ha consolidado una condición más beneficiosa para los trabajadores, pudiendo la empresa suprimir la jornada reducida en verano de forma unilateral, sin necesidad de acudir al procedimiento para la modificación sustancial de condiciones de trabajo del artículo 41 ET.

#### **Conclusión Lex@:**

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, 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 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. En el presente caso, al no haberse acreditado esa voluntad empresarial de atribuir a los trabajadores una ventaja, el Tribunal Supremo concluye que no se ha consolidado una condición más beneficiosa para los trabajadores, pudiendo la empresa suprimir la jornada reducida en verano de forma unilateral, sin necesidad de acudir al procedimiento para la modificación sustancial de condiciones de trabajo del artículo 41 ET.