

BASE DE DATOS DE Norma DEF.-

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE CASTILLA Y LEÓN (Sede en Burgos)

Sentencia 745/2015, de 28 de octubre de 2015

Sala de lo Social

Rec. n.º 639/2015

SUMARIO:

Conflicto colectivo. Condición más beneficiosa. Trabajadores que impugnan la decisión de la empresa de suprimir unilateralmente su derecho a disfrutar de permiso retribuido cuando han de acompañar a sus hijos al médico. Reconocimiento del derecho. Las condiciones laborales que tienen su origen en una concesión unilateral y voluntaria del empleador se incorporan al nexo contractual, de forma que aquella no puede ser suprimida o reducida unilateralmente por el empresario.

PRECEPTOS:

RDLeg. 1/1995 (TRET), art. 3.1 c).

PONENTE:

Don Carlos José Cosme Martínez Toral.

Magistrados:

Don CARLOS JOSE COSME MARTINEZ TORAL

Doña MARIA JOSE RENEDO JUAREZ

Doña RAQUEL VICENTE ANDRES

**T.S.J.CASTILLA-LEON SALA SOCIAL 1
BURGOS**

SENTENCIA: 00745/2015

RECURSO DE SUPPLICACION Num.: 639/2015

Ponente Ilmo. Sr. D. Carlos Martínez Toral

Secretaría de Sala: Sra. Carrero Rodríguez

SALA DE LO SOCIAL

DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE

CASTILLA Y LEÓN- BURGOS

SENTENCIA N.º: 745/2015

Señores:

Ilma. Sra. D^a. María José Renedo Juárez

Presidenta

Ilmo. Sr. D. Carlos Martínez Toral

Magistrado

Ilma. Sra. D^a. Raquel Vicente Andrés

Magistrada

En la ciudad de Burgos, a veintiocho de Octubre de dos mil quince.

En el recurso de Suplicación número 639/2015 interpuesto por ONTEX PENINSULAR S.A., frente a la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social de Segovia, en autos número 344/2015 seguidos a instancia de DOÑA Fátima, contra la recurrente, en reclamación sobre Conflicto Colectivo. Ha actuado como Ponente el Ilmo. Sr. Don Carlos Martínez Toral que expresa el parecer de la Sala.

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.

En el Juzgado de lo Social de referencia, tuvo entrada demanda suscrita por la parte actora en la que solicita se dicte sentencia en los términos que figuran en el suplico de la misma. Admitida la demanda a trámite y celebrado el oportuno juicio oral, se dictó sentencia con fecha 23 de Julio de 2015 cuya parte dispositiva dice: "FALLO- Que, ESTIMANDO la demanda formulada por el COMITÉ DE EMPRESA, contra la empresa ONTEX PENINSULAR S.A., en reclamación de conflicto colectivo, debo declarar y declaro inválida la decisión de la empresa de suprimir el derecho de los trabajadores a disfrutar de permiso retribuido cuando han de acompañar a sus hijos al médico pediatra de la Seguridad Social (en el caso de que exista coincidencia de la cita con el turno), teniendo el mismo derecho quién precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueden valerse por sí mismos, y que no desempeñe actividad retribuida, en los términos establecidos en el Convenio colectivo de aplicación, condenando a la demandada a estar y pasar por esta declaración, acatándola y cumpliéndola."

Segundo.

En dicha sentencia, y como hechos probados, se declaraban los siguientes: PRIMERO - La empresa demandada, Ontex Peninsular S.A., dispone de un centro de trabajo en Segovia, en la que prestan servicio doscientos setenta trabajadores aproximadamente, a los cuales afecta el conflicto colectivo promovido por el Comité de Empresa. SEGUNDO - El 14 de octubre de 2014 la Directora de Recursos Humanos de la demandada comunicó a todo el personal de la empresa a través del Tablón de Anuncios que "No existe permiso retribuido para el acceso al médico de cabecera de la seguridad social, sí para médicos especialistas de la seguridad social. La ausencia al trabajo podrá realizarse: solicitando días de vacaciones, reduciendo del salario las horas justificadas de no asistencia por este motivo. TERCERO - Los trabajadores de la empresa han obtenido y disfrutado de permisos retribuidos con objeto de acompañar a sus hijos al pediatra, sin previa citación de facultativo, hasta el mes de octubre de 2014. Desde dicha fecha la empresa no reconoce el derecho al permiso retribuido de los trabajadores que lo soliciten para acompañar a sus hijos al pediatra, salvo que lo insten junto con la citación previa emitida por facultativo. CUARTO- Desde el mes de octubre de 2014 se realiza por parte del departamento de RRHH de la empresa un seguimiento de todas las ausencias de los trabajadores y trabajadores por causas médicas. Los trabajadores que han acudido junto a sus hijos al pediatra han tenido que recuperar las horas de ausencia; cuando han acudido al médico pediatra en provincia distinta han solicitado el disfrute de un día de vacaciones. En otros casos el citado departamento de RRHH ha valorado el motivo de la consulta médica y ha decidido compensar la ausencia con el exceso de jornada realizada a diario por el trabajador (folios 213 y 214 de los autos). QUINTO- Las relaciones de trabajo entre la empresa y sus trabajadores se rigen por el Convenio colectivo de la empresa Ontex Peninsular para el periodo 2015-2019, publicado en el BOP de 27-04-2015. El art. 31 de dicha norma, rubricado "Permisos y Licencias", dispone que previo aviso y justificación el trabajador podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración cuando tengan

que acudir a una cita previa con un especialista médico de la Seguridad Social (en el caso de que exista coincidencia de la cita con el turno), comunicándolo con 7 días de antelación al responsable de RRHH. Tienen el mismo derecho quién precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueden valerse por sí mismos, y que no desempeñe actividad retribuida, previa justificación de la dependencia. SEXTO - En fecha 4 de mayo de 2015 se convocó a la Comisión Paritaria, sin lograrse un acuerdo. En fecha 11 de mayo de 2015 el Comité de empresa acordó promover procedimiento de mediación ante el Servicio Regional de Relaciones Laborales de Castilla y León, levantándose Acta en fecha 25 de mayo de 2015, que concluyó sin acuerdo. SEPTIMO- En fecha 12 de junio de 2015 el Comité de empresa acordó la interposición de la presente demanda, en reunión celebrada con la asistencia de 7 miembros, con los votos a favor de 6 miembros y 1 en contra. OCTAVO- El Comité de empresa está constituido por 13 miembros, como resultado de las elecciones celebradas en fecha 14 de julio de 2011. La presidenta es Fátima y el secretario Segundo .

Tercero.

Contra dicha sentencia, interpuso recurso de Suplicación la parte demandada siendo impugnado por la contraria . Elevados los autos a este Tribunal y comunicada a las partes la designación del Ponente, le fueron, a éste, pasados los autos para su examen y resolución por la Sala.

Cuarto.

En la resolución del presente recurso se han observado, en sustancia, las prescripciones legales vigentes.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero.

Frente a la sentencia de instancia, que ha estimado las pretensiones de la demanda, se recurre en Suplicación por la representación de la demandada, con un primer motivo de recurso, con amparo en el Art. 193 c) LRJS, denunciando infracción de lo dispuesto en los Arts. 63 y 65.1 ET, entendiendo el acuerdo para promover el presente conflicto no se habría adoptado por la mayoría necesaria de los miembros del Comité de empresa.

Al respecto, el Art. 65.1 ET, reconoce al Comité de empresa capacidad para ejercer acciones judiciales en el ámbito de sus competencias, "por decisión mayoritaria de sus miembros". En el presente caso, conforme a los ordinales séptimo y octavo, estando constituido el Comité de empresa por 13 miembros, convocados a tal efecto, comparecieron 7 de los cuales 6 votaron a favor del ejercicio de la presente acción. Siendo ello así, entendemos dicha mayoría es suficiente para adoptar dicha "decisión mayoritaria", dado que: no existiendo reglamento concreto que regule el funcionamiento del propio Comité, el precepto mencionado no exige mayoría absoluta favorable a la decisión, que es lo que ocurriría de dar la razón a la recurrente, debiendo votar a favor 7 de los 13 miembros del Comité. Por ello, si convocados en forma, acuden 7, es decir, la mitad más uno de sus miembros, y de ellos 6 votan a favor de ejercitar acciones judiciales, dicha mayoría, así conformada, es suficiente de cara a la legitimación activa necesaria que ampara el reiterado Art. 65.1 ET, con el fin de vitar decisiones individuales o no mayoritariamente adoptadas por el colectivo, que, en definitiva es lo que ampara el precepto.

Así lo viene entendiendo la doctrina, como recoge, Sala Social TSJ Extremadura, S. 11-2-2010: "Antes de entrar en el fondo de la demanda planteada, hay que resolver las excepciones planteadas por el sindicato que compareció al juicio y por la Universidad, siendo la primera a enjuiciar la del sindicato porque consiste en la falta de legitimación del demandante para plantear la demanda, alegación que debe fracasar.

En efecto, el Art. Art. 65. 1 del Estatuto de los Trabajadores reconoce al comité de empresa capacidad, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias, por decisión mayoritaria de sus miembros y en parecidos términos se expresa el Art. 5 del Reglamento del comité, elaborado en virtud de lo que dispone el 66.2 ET, que dispone que se reconoce al comité colegiadamente, por decisión mayoritaria de sus miembros, legitimación para iniciar como interesado los procedimientos administrativos correspondientes y ejercitar las acciones en vía administrativa o judicial en todo lo relativo al ámbito de sus funciones y en el ámbito de esas funciones está, a tenor del Art . 87 ET la de negociar el

convenio de la Universidad de Extremadura, que no cabe duda, debe incluir la posibilidad de denunciar un convenio y la de instar la negociación de otro que lo sustituya, para lo que, por tanto, está legitimado el comité demandante cuya representatividad en todo el ámbito de la Universidad no ha sido discutida, con lo que pueden hacerlo por la vía de conflicto colectivo, pues, según nos dice la Sentencia del Tribunal Supremo de 30 de septiembre de 2008, "Como ha sentado jurisprudencia constante y sin fisuras la Sala de lo Social del Tribunal Supremo (por todas STS de 11 de abril 1994, Rec. 4197/1993) existe una regla general que domina la materia de la legitimación para promover el proceso de conflicto colectivo, que está contenida en el artículo 151 de la Ley de Procedimiento Laboral . Esta norma aparece claramente codificada en el aludido precepto legal cuando demandan sindicatos o asociaciones empresariales; pero rige igualmente en el supuesto de que el conflicto se haya promovido en el ámbito de empresa por el órgano u órganos de representación unitaria de sus centros de trabajo".

Sentada la legitimación del comité de empresa demandante, resulta que el acuerdo de plantear este conflicto se ha adoptado válidamente pues la decisión se adoptó por la decisión mayoritaria que exigen los Arbs. 65.1 ET y 5 del Reglamento, que en el Art. 15 especifica que los acuerdos serán tomados por mayoría simple de los miembros presentes en el momento de la votación, aunque añade que para que los acuerdos tengan validez, deberán encontrarse presentes la mitad más uno de los miembros del comité . Pero es que, aunque, entendamos, como el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, con sede en Sevilla en sentencia de 14 de octubre de 2008, que "la regla recogida en el artículo 65 Estatuto de los Trabajadores, cuando exige que se acuerde por decisión mayoritaria de sus miembros el ejercicio de acciones administrativas y judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias; dicho de otro modo, se exige la mayoría absoluta para cuantas actuaciones realice el comité que comporte dirigirse a los poderes públicos", tal requisito se ha cumplido pues, como consta probado, en la reunión del comité de 30 de octubre de 2009, en la que se acordó ejercer las acciones relativas a la negociación colectiva, de los diecisiete miembros votaron a favor los nueve presentes, es decir, los necesarios para esa mayoría absoluta.

Dando un paso más, quien ha presentado la demanda, el presidente del comité, tiene capacidad para hacerlo en nombre de dicho órgano, pues la figura está prevista en el Art. 66.2 ET, que previene que los comités de empresa elegirán entre sus miembros un presidente y el 7.2 del reglamento del demandante nos dice que el Presidente será elegido de entre los miembros del comité por acuerdo mayoritario, añadiendo el Art. 9 que el presidente es el representante legal del comité ante cualesquiera persona física o jurídica, Administración del Estado, Organismos Jurisdiccionales y cualquier otro tipo de Institución u Organismo. Podría alegarse que en su nombramiento, en la primera sesión del comité, no obtuvo ese acuerdo mayoritario preciso, si entendemos que se precisa la mayoría absoluta, puesto que de los diecisiete miembros sólo votaron a su favor ocho, pero, además de que con posterioridad ha presidido numerosas reuniones del comité sin que en ninguna se pusiera objeción a su cargo, no es ese el motivo de la alegación del sindicato.

En efecto, el motivo de tal alegación es que quien ha presentado la demanda en nombre del comité, junto con los demás cargos elegidos, dimitieron en enero de 2009, por lo que sólo ejerce el de presidente "en funciones", pero eso no le priva de las facultades que el cargo conlleva, a tenor de lo antes expuesto, pues, de lo contrario, no se vería la necesidad de que continuara en él, ni de esa forma ni de ninguna otra, sin que sea admisible que, de las que establece el Art. 9 del reglamento del comité, siguiera ejerciendo unas, como la de acordar las convocatorias de las sesiones y presidirlas y no la de representar al comité.

Una situación similar, para todos los miembros del comité de empresa, se regula en el Art. 67.3 ET cuando nos dice que la duración del mandato de será de cuatro años, entendiéndose que se mantendrán en funciones en el ejercicio de sus competencias y de sus garantías hasta tanto no se hubiesen promovido y celebrado nuevas elecciones, sin que para esa prórroga del mandato "en funciones" se establezca restricción ninguna pues, los miembros del comité se mantienen "en el ejercicio de sus competencias y de sus garantías".

En fin, quien ha presentado la demanda, lo ha hecho dentro de sus facultades como presidente del comité de empresa, quien le facultó expresamente para hacerlo en su nombre y para designar a la Letrada que le ha asistido en el acto del juicio, debiendo rechazarse la alegación que al respecto de ha efectuado por el sindicato que compareció al juicio".

En la misma dirección, Sala Social TSJ Andalucía, S- 7-6-2011: "En el presente caso hemos de apreciar que las demandantes comparecen por sí mismas, aunque sea en su condición de miembros de Comité de Empresa, por lo que carecen de legitimación activa para interponer la presente demanda de conflicto colectivo ante la ausencia de un Acuerdo del Comité de Empresa, como órgano colegiado que es, que les faculte para interponer la acción judicial, máxime cuando en el SERCLA ni siquiera comparece quien la firma.

El Art. 152 c) de la Ley de Procedimiento Laboral confiere legitimación activa, a efectos de promover demanda de Conflicto Colectivo, a los órganos de representación legal o sindical de los trabajadores, cuando se trate de conflictos de empresa o de ámbito inferior, carácter que sin duda resulta predicable del Comité de Empresa, disponiendo al efecto el artículo 63.1 del Estatuto de los Trabajadores, que dicho Comité es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores en la empresa, para la defensa de sus intereses, ostentando capacidad, según el artículo 65.1 del mismo texto legal, para el ejercicio de acciones judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias, por decisión mayoritaria de sus miembros, la interpretación conjunta de estos preceptos ha llevado a los Tribunales Superiores de Justicia y al Tribunal Supremo a exigir que con la demanda de conflicto colectivo se aporte el documento acreditativo del Acuerdo alcanzado por el Comité de Empresa para la interposición de la demanda de conflicto colectivo, no siendo válido un mero mandato verbal.

En este mismo sentido se pronuncia la sentencia n.º 2.811/2.002, de 11 de julio de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía con sede en Sevilla, en la que se declara que "de la legislación de la doctrina judicial anterior se deduce que es el Comité de Empresa, como órgano colegiado y no los miembros que lo componen individualmente considerados, el legitimado para promover un Conflicto Colectivo, siempre que la mayoría de sus miembros en reunión celebrada al efecto así lo hayan decidido, pues de ninguna manera es admisible entender que alguno o algunos miembros de un órgano colegiado, constituyan o no la mayoría en el mismo, puedan ejercer y actuar los derechos y acciones que a tal órgano colegiado competen y corresponden."

En el caso de autos la demanda es presentada por el Presidente del Comité de Empresa, sin que se haya adjuntado acuerdo o decisión que acredite la voluntad de dicho órgano colegiado de accionar, tal como se desprende del artículo 65.1 del Estatuto de los Trabajadores, de donde se deduce que tal demanda no es fruto de un acto orgánico del Comité de Empresa, sino una decisión personal de algunos miembros del mismo, que, mayoría o no en él, lo suplantando, lo excluyen y ejercitan sus competencias legales y estatutarias, debe ser tal Comité de Empresa el que, reunido para ello y previas la discusión y votación precisas, formara una voluntad conjunta y unitaria de promover el conflicto colectivo, pues de ninguna manera es posible admitir que alguno o algunos miembros de un órgano colegiado, constituyan o no la mayoría en el mismo, puedan ejercer y actuar los derechos y acciones que a tal órgano colegiado competen y corresponden, si así se entendiera, la colegiación quedaría eliminada y es que los miembros de un Comité de Empresa no son el Comité de Empresa, que en todo caso ha de actuar colegiadamente.

El Comité de Empresa como un órgano colegiado de representación unitaria de los trabajadores es quien ostenta la capacidad y posibilidad de que previa reunión, discusión y votación al efecto pueda ejercitar derechos y acciones judiciales por decisión mayoritaria de sus miembros, conforme al artículo 65.1 del Estatuto de los Trabajadores, por lo tanto la mayoría ha de entenderse intramuros de la actividad colegiada y conforme a sus normas, y no como un elemento que permita a esa mayoría obviar al órgano en sí, ya que, si así se entendiera, ni siquiera las minorías podrían ejercer ese mínimo derecho a ser oídas, aunque sea para perder las votaciones, pues existe un derecho a perder una votación tras ser oídos. Por tanto, imponer una actuación fuera del órgano colegiado y fuera de sus mínimas normas de actuación implica no respetar el derecho de la minoría en tal órgano a ser oída aunque después su decisión no sea tenida en cuenta a efectos del conflicto planteado.

Es por ello, que el Comité de Empresa, como órgano colegiado que es, requiere para el ejercicio de acciones judiciales que tal decisión se adopte por acuerdo de la mayoría de sus miembros y previa audiencia de todos los que lo componen, de manera tal que, tomada esa decisión por esa mayoría, la voluntad que se crea es ya la del órgano colegiado, el cual, por tanto, queda capacitado para ejercitar esa acción judicial, capacitación que ha de constatarse mediante el apoderamiento preciso, que no será otro que el documento interno de ese Comité de Empresa en el que figure dicha decisión de ejercitar una concreta acción judicial".

En su consecuencia, conforme a lo expuesto, procede la desestimación del motivo.

Segundo.

Como motivos segundo y tercero de recurso, ambos con amparo en el Art. 193 b) LRJS, se pretenden sendas revisiones de hechos. Al respecto y con carácter previo, debemos señalar que la jurisprudencia viene exigiendo con reiteración, hasta el punto de constituir doctrina pacífica, que para estimar este motivo es necesario que concurren los siguientes requisitos:

1.º- Que se señale con precisión cuál es el hecho afirmado, negado u omitido, que el recurrente considera equivocado, contrario a lo acreditado o que consta con evidencia y no ha sido incorporado al relato fáctico.

2.º- Que se ofrezca un texto alternativo concreto para figurar en la narración fáctica calificada de errónea, bien sustituyendo a alguno de sus puntos, bien complementándolos.

3.º- Que se citen pormenorizadamente los documentos o pericias de los que se considera se desprende la equivocación del juzgador, sin que sea dable admitir su invocación genérica, ni plantearse la revisión de cuestiones fácticas no discutidas a lo largo del proceso; señalando la ley que el error debe ponerse de manifiesto precisamente merced a las pruebas documentales o periciales practicadas en la instancia.

4.º- Que esos documentos o pericias pongan de manifiesto, el error de manera clara, evidente, directa y patente; sin necesidad de acudir a conjeturas, suposiciones o argumentaciones más o menos lógicas, naturales y razonables, de modo que sólo son admisibles para poner de manifiesto el error de hecho, los documentos que ostenten un decisivo valor probatorio, tengan concluyente poder de convicción por su eficacia, suficiencia, fehaciencia o idoneidad.

5.º- Que la revisión pretendida sea trascendente a la parte dispositiva de la sentencia, con efectos modificadores de ésta, pues el principio de economía procesal impide incorporar hechos cuya inclusión a nada práctico conduciría, si bien cabrá admitir la modificación fáctica cuando no siendo trascendente es esta instancia pudiera resultarlo en otras superiores

Sentado lo anterior, se solicita con el motivo segundo, bien la supresión o modificación del ordinal tercero, en sus términos. La supresión no se acepta, al implicar un hecho negativo y la modificación, tampoco, al basarse en testificales documentadas improcedentes.

Con el motivo tercero, se pretende la adición de un nuevo hecho probado, en sus términos, aludiendo a un supuesto error del tribunal de instancia, al no valorar, como se dice, el mismo. Al respecto, destacar que el tribunal de instancia es libre y soberano a la hora de valorar la prueba propuesta y admitida y el hecho de no incluir alguna de las mismas o su contenido en los hechos probados, no supone ningún error, si no que no se ha considerado necesario o trascendente aquélla. En lo demás, si valorado el documento invocado, por el tribunal de instancia, no lo considera trascendente, sin error para ello en los términos expuestos, esta Sala debe mantener dicho criterio, al no tratarse el recurso de Suplicación de una segunda instancia, que permita valorar toda o parte de la prueba de instancia. Es por ello, que se desestiman ambos motivos.

Tercero.

Como motivo cuarto de recurso, con amparo en el Art. 193 c) LRJS, se denuncia infracción de la doctrina que cita, que es de TSJ, la cual no tiene el valor y condición de jurisprudencia, en lo que se refiere a la condición más beneficiosa adquirida apuntada en la instancia.

En cuanto a ello, tal y como recoge el inalterado ordinal tercero de la sentencia de instancia: Los trabajadores de la empresa han obtenido y disfrutado de permisos retribuidos con objeto de acompañar a sus hijos al pediatra, sin previa citación de facultativo, hasta el mes de Octubre de 2014. Siendo ello así, en relación con el discutido Art. 31 del Convenio, dicha práctica empresarial no requería de la cita previa apuntada por la recurrente, ni discutía el carácter de especialista, a esos efectos, del pediatra, reuniendo las características necesarias para operar como tal condición más beneficiosa adquirida, aplicable, también, a las normas convencionales. Y como tal, no puede ser suprimida unilateralmente por el empresario, sin perjuicio de otros posibles acuerdos posteriores a dicho efecto.

Así lo viene entendiendo la doctrina, en el sentido: "La dificultad para establecer si una determinada conducta o práctica de empresa constituye o no «condición más beneficiosa» ha sido reiteradamente puesta de relieve por la jurisprudencia. Así la sentencia de 24 de septiembre de 2004, recaída en Recurso de Casación núm. 119/03 ha establecido lo siguiente:

«No siempre es tarea sencilla determinar si esa situación jurídica se produce, 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. Esta Sala ha dicho a propósito de ello en la sentencia de 20 de mayo de 2002 (recurso 1235/2001 con cita de la sentencia de 11 de marzo de 1998 (recurso 2616/97) 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 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 de 1995, 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 más 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».

Las diferentes sentencias que se han pronunciado sobre la existencia o no de condición más beneficiosa lo han hecho en los siguientes términos: han considerado que existe condición mas beneficiosa cuando la empresa venía concediendo ciertos beneficios, superiores a los correspondientes en virtud de las normas legales y convencionales aplicables, y los mismos aparecían reconocidos en una circular, así en las S de 8-7-96, recurso de casación 2831/95 y en la de 24-6-92, CUD 1585/91, razonando en esta última lo siguiente: «aunque estas Circulares carecen del valor normativo que parece atribuirles el recurrente, sí tienen como acuerdos privados plena eficacia entre las partes de conformidad con lo dispuesto en los artículos 1091 y 1278 del Código Civil, a los que se remite el motivo, en la medida en que tales Circulares constituyen una oferta de la empresa que, aceptada por el trabajador, establece y reglamenta las obligaciones derivadas de la suspensión o extinción del contrato de trabajo por la reestructuración de plantillas»

Asimismo ha entendido el Alto Tribunal que constituía condición más beneficiosa el disfrute de determinados beneficios sociales que venían siendo reconocidos a los trabajadores. Así la Sentencia de 25-1-95, recurso de Casación 1321/94, entendió que el disfrute de los apartamentos de Fuengirola, que venía siendo concedido a los trabajadores de un Banco constituía una condición mas beneficiosa ya que existía un reconocimiento expreso por parte de la entidad demandada de que dicho disfrute constituye un beneficio social del grupo de empleados del banco. Por su parte la sentencia de 15-6-92, recurso de casación 1889/91, entendió que constituía una condición más beneficiosa la mejora social consistente en la participación de los hijos de los empleados de Banca en colonias veraniegas con cargo económico a la entidad empresarial bancaria. Dicha sentencia ha establecido 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 paccionada, 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 9-11-1989, 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 aquélla no puede ser suprimida o reducida unilateralmente por el empresario" .

En su consecuencia, procede la desestimación del motivo.

Cuarto.

Finalmente, como motivo quinto de recurso, también con amparo en el Art. 193 c) LRJS, se denuncia infracción de los Arts. 3, 4 y 1281 y ss. CC, entendiendo la interpretación realizada por el tribunal de instancia del precepto discutido no sería adecuada.

Al respecto, sentada doctrina Sala Social TS viene estableciendo que: "Entendemos que su resolución se ajusta plenamente a los criterios hermenéuticos que para los convenios y pactos colectivos proclama la doctrina jurisprudencial, y muy especialmente sus afirmaciones siguientes: (a) la relativa a que el carácter mixto de aquéllos -norma de origen convencional/contrato con eficacia normativa- determine que haya de atenderse tanto a las reglas legales atinentes a la hermenéutica de las normas jurídicas como a aquellas otras que disciplinan la interpretación

de los contratos, esto es, los Arbs. 3, 4 y 1281 a 1289 CC (LEG 1889, 27) (sentencias de 13/06/00 [RJ 2000, 5114] -rec. 3839/99 -; 16/10/01 [RJ 2002, 2459] -rec. 33/01 -; 10/06/03 [RJ 2005, 3828] -rec. 76/02 -); (b) la de que el primer canon hermenéutico en la exégesis de los contratos es «el sentido propio de sus palabras» [Art. 3.1 CC], el «sentido literal de sus cláusulas» [Art. 1281 CC] (STS 25/01/05 [RJ 2005, 1199] -rec. 24/03 -), que constituyen «la principal norma hermenéutica -palabras e intención de los contratantes-» (STS 01/07/94 [RJ 1994, 6323] -rec. 3394/93 -), de forma que cuando los términos de un contrato son claros y terminantes, no dejando lugar a dudas sobre la intención de los contratantes debe estarse al sentido literal de sus cláusulas, sin necesidad de acudir a ninguna otra regla de interpretación [STS 29/09/86 (RJ 1986, 5197)] (STS 20/03/90 [RJ 1990, 2192] -infracción de Ley); (c) las normas de interpretación de los Arbs. 1282 y siguientes del CC tienen carácter de subsidiariedad en su aplicación, (SSTS 01/04/87 [RJ 1987, 2482] ; y 20/12/88 [RJ 1988, 9736]), de forma que cuando la literalidad de las cláusulas de un contrato sean claras, no son de aplicar otras diferentes que las correspondientes al sentido gramatical, o dicho de otro modo, el Art. 1281 CC consta de dos párrafos, que persiguen la doble finalidad de evitar que se tergiverse lo que aparece claro [SSTS 22/06/84 (RJ 1984, 3256)], o que se admita, sin aclarar lo que se ofrezca oscuro, siendo factor decisivo de interpretación, en el primer supuesto las palabras empleadas [SSTS 20/02/84 (RJ 1984, 694) ; 04/06/64 (RJ 1964, 3097) ; 15/04/88 (RJ 1988, 3171)], y en el segundo la intención evidente de los contratantes (STS 30/01/91 [RJ 1991, 196] -infracción de Ley); y (d) los órganos de instancia gozan de un amplio margen de apreciación interpretativa, por haberse desarrollado ante ellos la actividad probatoria relativa a la voluntad de las partes y a los hechos concomitantes (SSTS 20/03/97 [RJ 1997, 2604] -rec. 3588/96 -; 27/09/02 [RJ 2002, 10661] -rec. 3741/01 -; 16/12/02 [RJ 2003, 2339] -rec. 1208/01 -; 25/03/03 [RJ 2003, 4837] -rec. 39/02 -; 30/04/04 [RJ 2004, 5412] -rec. 156/03 -), hasta el punto de afirmarse que en la interpretación de los contratos y demás negocios jurídicos, el criterio de los Tribunales de instancia ha de prevalecer -por más objetivo- sobre el del recurrente, salvo que aquella interpretación no sea racional ni lógica, o ponga de manifiesto la notoria infracción de alguna de las normas que regulan la exégesis contractual (STS 16/12/02 [RJ 2003, 2339] -rec. 1208/01 -, con cita literal de STS 27/04/01 (RJ 2001, 5125) -rec. 3538/00 -, que a su vez cita las (sentencias de 12/11/93 [RJ 1993, 8684] -rec. 2812/92 -, 03/02/00 [RJ 2000, 1603] -rec. 2229/99 - y 21/07/00 [RJ 2000, 7210] -rec. 4097/99)".

Conforme a dicha doctrina, entendemos, en relación con la práctica empresarial que se venía manteniendo hasta Octubre de 2014, que la interpretación dada por el tribunal de instancia, al reiterado Art. 31, no es errónea si no lógica y adecuada en sus términos.

Es pues, conforme a todo lo expuesto, que procede, desestimando el recurso interpuesto, la confirmación de la sentencia recurrida. Sin costas.

Por lo expuesto, en nombre del Rey y por la autoridad conferida por el pueblo español,

FALLAMOS

Que debemos desestimar y desestimamos el Recurso de Suplicación interpuesto por ONTEX PENINSULAR S.A., frente a la sentencia de que dimana el presente rollo, dictada por el Juzgado de lo Social de Segovia de fecha 23 de Julio de 2015, en autos número 344/2015 seguidos a instancia de DOÑA Fátima, contra la recurrente, en reclamación sobre Conflicto Colectivo, y en su consecuencia debemos confirmar y confirmamos la sentencia recurrida. Sin costas.

Notifíquese la presente resolución a las partes y a la Fiscalía del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León en la forma prevenida en el artículo 97 de la L.R.J.S . y 248.4 de la L.O.P.J . y sus concordantes, haciéndoles saber que contra esta resolución cabe recurso de Casación para la Unificación de Doctrina para ante el Tribunal Supremo, significándoles que dicho recurso habrá de prepararse ante esta Sala en el plazo de los DIEZ DIAS siguientes a la notificación, mediante escrito ajustado a los requisitos legales contenidos en los artículos 220 y 221 de la L.R.J.S ., con firma de Abogado o de Graduado Social Colegiado designado en legal forma conforme al art. 231 de la citada Ley .

Se deberá ingresar como depósito la cantidad de 600 € conforme a lo establecido en el artículo 229.1.b de la L.R.J.S ., asimismo será necesaria la consignación por el importe de la condena conforme a los supuestos previstos en el art. 230 de la mencionada Ley, salvo que el recurrente estuviera exento por Ley o gozare del beneficio de justicia gratuita.

Dichas consignación y depósito deberán efectuarse en la cuenta corriente de esta Sala, bajo la designación de Depósitos y Consignaciones, abierta en la entidad Banesto, sita en la c/ Almirante Bonifaz n.º 15 de Burgos, -en cualquiera de sus sucursales, con el n.º 1062/0000/65/000639/2015.

Se encuentran exceptuados de hacer los anteriormente mencionados ingresos, los Organismos y Entidades enumerados en el punto 4 del artículo 229 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social .

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

El contenido de la presente resolución respeta fielmente el suministrado de forma oficial por el Centro de Documentación Judicial (CENDOJ). La Editorial CEF, respetando lo anterior, introduce sus propios marcadores, traza vínculos a otros documentos y hace agregaciones análogas percibiéndose con claridad que estos elementos no forman parte de la información original remitida por el CENDOJ.