

BASE DE DATOS DE Norma DEF.-**TRIBUNAL SUPREMO**

Sentencia 95/2017, de 1 de febrero de 2017

Sala de lo Social

Rec. n.º 119/2016

SUMARIO:

Crédito de horas. Posibilidad de acumulación anual en una bolsa de horas incluyendo el mes de vacaciones. El crédito horario sindical es un permiso retribuido que, por su propia naturaleza, ha de ser disfrutado durante el trabajo con carácter general, sin que pueda ser disfrutado durante las vacaciones anuales. Ello impide que se pueda ceder a la bolsa de crédito horario, por cuanto dicho crédito no estuvo nunca en el patrimonio de los representantes unitarios o sindicales. Y aunque en la empresa se haya venido acumulando al crédito horario sindical el correspondiente al mes de vacaciones, ello no constituye una condición más beneficiosa, pues en el supuesto analizado no consta la voluntad empresarial inequívoca de conceder tal mejora, sino que su actuación derivaba de una interpretación errónea de la norma vigente. Por contra, cuando la empresa tuvo conocimiento de la STS de 23 de marzo de 2015, rec. núm. 49/2014 (NSJ051775), comunicó a los representantes de los trabajadores que su actuación se iba a atener a la interpretación que en la misma se efectuaba, indicándoles que la bolsa de acumulación de horas del crédito horario se iba a conformar por las horas correspondientes a once meses al año, puesto que se excluía el mes de vacaciones. En tales condiciones, no se puede sostener la existencia de la condición más beneficiosa pretendida, ya que no estamos en presencia de un derecho que se hubiera incorporado al nexo contractual. [Vid. SAN, de 3 de diciembre de 2015, núm. 204/2015 (NSJ052989), casada y anulada por esta sentencia].

PRECEPTOS:

RDLeg. 1/1995 (TRET), arts. 3.1 c), 37.3 y 68 e).
Ley Orgánica 11/1985 (LOLS), art. 10.3.

PONENTE:

Don Ángel Antonio Blasco Pellicer.

Magistrados:

Don ANGEL ANTONIO BLASCO PELLICER
Don JESUS GULLON RODRIGUEZ
Don LUIS FERNANDO DE CASTRO FERNANDEZ
Doña MARIA LOURDES ARASTEY SAHUN
Doña MARIA LUISA SEGOVIANO ASTABURUAGA

SENTENCIA

En Madrid, a 1 de febrero de 2017

Esta sala ha visto el recurso de casación interpuesto por Sitel Ibérica Teleservices, SA, representado y asistido por la letrada D^a. Elisa Navas Sánchez, contra la sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, de fecha 3 de diciembre de 2015, dictada en autos acumulados números 287/2015, 321/2015, 326/2015 y 331/2015, en virtud de demandas acumuladas formulada por Confederación General del Trabajo; Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSI-F); Federación de Servicios de Comisiones Obreras; y Unión Sindical Obrera (USO), contra Sitel Ibérica Teleservices SA, sobre Conflicto Colectivo. Ha sido parte recurrida la Federación Estatal de Servicios de la Unión General de Trabajadores (FES-UGT), representado y asistido por el

letrado D. José Félix Pinilla Porlan; Sindicato Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSI-F) representado y asistido por el letrado D. Pedro Poves Oñate; Confederación General del Trabajo, representado y asistido por el letrado D. Miguel Ángel Garrido Palacios; Federación de Servicios de Comisiones Obreras, representado y asistido por la letrada D^a. Sonia de Pablo Portillo; y Unión Sindical Obrera (USO), representado y asistido por la letrada D^a. M^a. Eugenia Moreno Díaz.

Ha sido ponente el Excmo. Sr. D. Angel Blasco Pellicer

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.

Por la representación de Confederación General del Trabajo; Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSI-F); Federación de Servicios de Comisiones Obreras; y Unión Sindical Obrera (USO), se interpusieron demandas de Conflicto Colectivo, que fueron acumuladas y de las que conoció la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional. En los correspondientes escritos, tras exponer los hechos y fundamentos de derecho que estimaron de aplicación, se terminaba suplicando se dictara sentencia por la que:

«se declare ilícita la práctica de prorrateo del cómputo del crédito sindical acumulado, y en consecuencia, se condene al cese de la misma y se declare el derecho a computar el crédito acumulado en la bolsa de manera íntegra de conformidad con lo establecido en el art. 68 del ET y en el art. 76 del Convenio de Contact Center».

Segundo.

Admitidas a trámite las demandas se celebró el acto del juicio en el que la parte actora se ratificó en sus demandas, Uso aclaró el hecho cuarto de su demanda indicando que el comité de Barcelona no está formado por 17 miembros i no 21 y AST y UGT se adhirió a la demanda. Oponiéndose la demandada según consta en Acta. Recibido el pleito a prueba se practicaron las propuestas por las partes y declaradas pertinentes.

Tercero.

Con fecha 3 de diciembre de 2015 la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional dictó sentencia en la que consta la siguiente parte dispositiva:

«Estimamos las demandas acumuladas de conflicto colectivo, promovidas por CGT, CSIF, CCOO y USO, a la que se adhirió AST y UGT, por lo que anulamos la conducta de la empresa consistente en reducir el crédito horario de los representantes unitarios y sindicales de las Secciones Sindicales existentes en la empresa, reconociendo el derecho al disfrute de la bolsa de crédito horario en su integridad en el periodo vacacional de los representantes unitarios y los delegados sindicales, debiendo la empresa devolver el pago de las horas de crédito horario que se descuenten hasta la fecha y condenamos a SITEL IBÉRICA TELESERVICIOS, SA a estar y pasar por dichas decisiones a todos los efectos legales oportunos».

Cuarto.

En dicha sentencia se declararon probados los siguientes hechos:

«PRIMERO. CCOO y UGT ostentan la condición de sindicatos más representativos a nivel estatal y acreditan implantación en la empresa SITEL IBÉRICA TELESERVICIOS, SA. - CGT; CSIF; USO; AST y ACB acreditan implantación en el ámbito de la empresa citada.

SEGUNDO. SITEL regula sus relaciones laborales por el convenio colectivo estatal de Contact Center, publicado en el BOE de 27-07-2012, que se encuentra actualmente en situación de ultractividad. - En la empresa demandada prestan servicios unos 4800 trabajadores aproximadamente.

TERCERO. Los representantes de los trabajadores de la empresa demandada pueden ceder mensualmente su crédito horario a favor de otros representantes de los trabajadores. - Dicha práctica se realiza también por los delegados sindicales LOLS de las secciones sindicales existentes en la empresa. - En ambos casos la cesión se venía efectuando durante los doce meses del año, computando, por consiguiente, los períodos de vacaciones de los representantes mencionados.

CUARTO. CCOO; UGT y USO tienen constituidas secciones sindicales en la empresa y nombrados los correspondientes delegados sindicales.

QUINTO. El 2-07-2015 la empresa demandada publicó el comunicado siguiente:

"A raíz de la sentencia del Tribunal Supremo de 23 de marzo de 2015, Recurso 49/2014 os informamos que durante el periodo vacacional de cada uno de los miembros del comité de empresa y delegados sindicales, no se generará derecho a horas sindicales por lo que las bolsas existentes en la actualidad en cada sección, si las hubiera, verán reducidas las horas en la proporción del número de días de vacaciones disfrutados por cada uno de sus miembros.

Aquellas personas que no están en bolsa, dispondrán de la misma reducción de forma individualizada.

Esta medida se aplicará desde el 1 de julio de 2015. Mañana os pasaremos un cálculo del mes de julio y agosto con las solicitudes de vacaciones concedidas a día de hoy para que sepáis el número de horas máximo que podéis disfrutar".

A partir de la fecha indicada la empresa comenzó a deducir de las bolsas de crédito horario los períodos de vacaciones.

SEXTO. Doña Almudena, delegada de USO, acudió a una mediación ante el SIMA el 26-12-2013, promovido por CCOO, aunque estaba disfrutando sus vacaciones ese día.

SÉPTIMO. El 11-10-2015 se llevó la cuestión controvertida a la comisión paritaria del convenio sectorial

OCTAVO. El 19-10-2015 se intentó la mediación ante el SIMA, que concluyó sin acuerdo.

Se han cumplido las previsiones legales».

Quinto.

Contra dicha resolución se interpuso recurso de casación por la representación de Sitel Ibérica Teleservices, SA, en el que se alega infracción de normas sustantivas y jurisprudenciales, al amparo de lo establecido en el artículo 207 e) de la LRJS. Que fue impugnado por las partes personadas.

Sexto.

Recibidas las actuaciones de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional y admitido el recurso de casación, se dio traslado por diez días al Ministerio Fiscal que emitió informe en el sentido de considerarla improcedencia del recurso, e instruido el Excmo. Sr. Magistrado ponente se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 1 de febrero de 2017, fecha en que tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero.

1- Por la representación letrada de SITEL IBÉRICA TELESERVICES, S.A. (SITEL) se interpone recurso de casación contra la sentencia de la sala de lo social de la Audiencia Nacional de 3 de diciembre de 2015 (recaída en el procedimiento 287/2015) que estimó las demandas acumuladas interpuestas por la Confederación General del Trabajo (CGT); Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSI-F); Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CC.OO.); y Unión Sindical Obrera (USO), a las que posteriormente se adhirieron la Federación Estatal de Servicios de la Unión General de Trabajadores (FES-UGT), Sindicato Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSI-F) y Alternativa Sindical de Trabajadores (AST) y, en su parte dispositiva anuló la conducta de la empresa consistente en reducir el crédito horario de los representantes unitarios y sindicales de las Secciones Sindicales existentes en la empresa, reconociendo el derecho al disfrute de la bolsa

de crédito horario en su integridad en el periodo vacacional de los representantes unitarios y los delegados sindicales, debiendo la empresa devolver el pago de las horas de crédito horario que se descuenten hasta la fecha y condenamos a SITEL IBÉRICA TELESERVICIOS, SA a estar y pasar por dichas decisiones a todos los efectos legales oportunos.

2- En efecto, la empresa venía concediendo el crédito horario correspondiente por cada uno de los doce meses de año, que los representantes solían acumular en una bolsa de horas para ser distribuida entre algunos de ellos, lo que notificaban a la empresa. Como consecuencia de nuestra STS de 23 de marzo de 2015, Rec. 49/2014 que estableció que el crédito durante el período de vacaciones carece de sustento legal puesto que es un permiso retribuido que no se puede disfrutar cuando no se trabaja, la empresa remitió escrito a los trabajadores comunicándoles que a partir de su recepción no podrían acumularse las horas del crédito horario correspondientes al mes de vacaciones, comunicación que motivó la interposición de las demandas a que se ha hecho referencia.

3- El recurso, al amparo del artículo 207.e) LRJS, plantea un único motivo en el que denuncia infracción de normas sustantivas y procedimentales y ha sido impugnado por CGT, UGT, CSIF, CC.OO, y USO, habiendo informado el Ministerio Fiscal en el sentido de señalar su improcedencia.

Segundo.

1- La recurrente denuncia infracción de los artículos 37.3 e) y 68 e) ET, así como del artículo 76 del convenio colectivo de aplicación que resulta ser el de Contact Center publicado en el BOE de 27 de julio de 2012, así como de la jurisprudencia contenida en las SSTS de 23 de marzo de 2015 (rec. 49/2014), 11 de marzo de 1998 (rec. 2616/1997) y 18 de septiembre de 2001 (rec. 4611/00). En concreto, esgrime la recurrente que la sentencia combatida, a pesar de que entiende aplicable al supuesto la doctrina contenida en la primera de las citadas sentencias relativa a que la naturaleza del crédito horario se corresponde con un permiso retribuido -que así lo califica, además, el convenio de aplicación- lo que implica que el mismo no pueda producirse cuando no hay trabajo como ocurre en las vacaciones, acaba estimando la demanda y declarando el derecho de los trabajadores a seguir cediendo a la bolsa mensual de horas las correspondientes al mes de vacaciones por entender que ello constituye una condición más beneficiosa de la que disfrutaban los trabajadores. Consecuentemente la empresa, en su recurso, niega la existencia de tal condición más beneficiosa por cuanto que en el supuesto examinado, a tenor de los hechos probados de la sentencia recurrida, no se cumplen los requisitos exigidos por la jurisprudencia para que aquélla pueda apreciarse según la consolidada doctrina jurisprudencial de la Sala contenida en las sentencias citadas, cuya doctrina se considera infringida y en otras a las que estas se remiten.

Señala la recurrente que la mera persistencia en el tiempo de una determinada práctica no crea, por sí misma, una condición más beneficiosa sino que es necesario que exista un acto de voluntad de conceder una mejora sobre las previsiones legales o convencionales que evidencia la intención de que las mismas sean incorporadas al nexo contractual. Si la empresa admitió en el pasado que también se acumulara el crédito horario del mes de vacaciones no fue por voluntad de mejorar el derecho de los representantes sino por una mera interpretación errónea de la norma vigente que, al haber sido aclarada por la STS de 23 de marzo de 2015, propició que se modificara el criterio que se venía aplicando hasta la fecha para acomodarlo a la correcta doctrina interpretativa.

2- Los escritos de impugnación del recurso se oponen a la petición del recurrente y argumentan, en síntesis, por un lado, que la sala de instancia acierta al calificar la situación existente como condición más beneficiosa pues de los hechos se desprende su concurrencia de acuerdo con doctrina de la Sala que invoca; y, por otro lado, señalan que no puede darse en el presente supuesto una infracción de nuestra jurisprudencia relativa a la no concurrencia de crédito horario en período vacacional por cuanto que tal doctrina -derivada de la citada sentencia de 23 de marzo de 2015- no ha sido reiterada por ningún otro pronunciamiento de la Sala, lo que determina que no haya, en puridad, jurisprudencia al respecto en los términos del artículo 1.6 CC.

Además de ello, el escrito de impugnación formulado por UGT esgrime una causa de inadmisión del recurso que habrá de ser resulta específicamente. Este impugnante sostiene que el recurso adolece de una causa de inadmisión consistente en el incumplimiento manifiesto e insubsanable de los requisitos necesarios para recurrir que identifica con la circunstancia de que las normas sustantivas que el recurso considera infringidas nada

tienen que ver con la cuestión debatida que no es otra que la existencia o no de condición más beneficiosa. Por ello, a su juicio, no se hace una mención precisa de las normas sustantivas supuestamente infringidas ya que debería haberse invocado el artículo 3.1 c) ET.

Con independencia de la relación de los preceptos invocados con el fondo del asunto que sin duda existe, la causa de inadmisión no puede estimarse por cuanto que, desde la perspectiva del cumplimiento de los requisitos procesales, el recurso identifica claramente los preceptos que entiende han sido infringidos por la sentencia combatida y razona sobradamente el porqué de su posición en términos perfectamente comprensibles para la Sala y para todos los impugnantes. Pero, además, respecto de la existencia o no de la condición más beneficiosa, invoca quebranto de doctrina jurisprudencial que concreta en resoluciones de esta Sala que identifica, razonando cuáles son, a su criterio, las infracciones que de dicha doctrina jurisprudencial ha cometido la sentencia recurrida. Además, no cabe ninguna duda de que una invocación de vulneración preceptos sustantivos razonada y argumentada exige la admisión del recurso, con independencia de que, si a la postre, se comprobara que las infracciones denunciadas no guardasen relación con el fallo de la sentencia, ello daría lugar a la desestimación del recurso por razones de fondo.

Tercero.

En la sentencia del pleno de la Sala de 23 de marzo de 2015 (Rec. 49/2014) dijimos que el crédito horario es un permiso retribuido que, por su propia naturaleza, requiere que sea disfrutado durante el trabajo -salvo supuestos excepcionales en que deba utilizarse en todo o en parte fuera de la jornada de trabajo (en empresas con régimen de trabajo a turnos) o en situaciones de baja de representante por IT que se lo cederá a otro o lo disfrutará en otro momento-. Pero salvo esos casos, el crédito horario está establecido con carácter mensual pero en relación con el periodo de actividad desempeñada, lo que consiguientemente lleva al disfrute del derecho tan solo en los 11 meses de trabajo.

Tal como indica la sentencia recurrida, la tesis expuesta es plenamente aplicable a la empresa SITEL, por cuanto la naturaleza jurídica del crédito horario se corresponde con un permiso retribuido, de conformidad con lo dispuesto en el art. 37.3.e ET, en relación con el art. 76 del convenio colectivo aplicable que califica expresamente como permiso retribuido a las horas de permiso de los representantes de los trabajadores. Dicho crédito corresponde, de conformidad con lo dispuesto en el art. 68.e ET a cada uno de los miembros del comité de empresa o delegado de personal y por extensión a los delegados LOLS, que no sean miembros del comité de empresa, a tenor con lo dispuesto en el art. 10.3 LOLS, quienes pueden disponer de los mismos durante 11 meses al año, ya que es imposible disfrutar de un permiso retribuido cuando el representante unitario o sindical disfruta de sus vacaciones, al ser imposible disfrutar un permiso cuando no se está trabajando. En consecuencia, si el representante unitario o sindical dispone de un crédito horario, cuya naturaleza es propia de un permiso retribuido, incompatible con el disfrute de sus vacaciones anuales, se hace absolutamente evidente que no puede ceder dicho crédito a la bolsa de crédito horario, por cuanto dicho crédito no estuvo nunca en el patrimonio de dichos representantes.

Cuarto.

1- Resulta comúnmente admitido que por condición más beneficiosa hay que entender el derecho nacido del acuerdo expreso o tácito de las partes del contrato de trabajo que, manifestando su voluntad en tal sentido, introducen condiciones laborales o regímenes jurídicos más beneficiosos para el trabajador que los fijados en el orden normativo o convencional de referencia, los cuales deberán ser respetados en sus propios términos hasta su modificación o supresión por los procedimientos oportunos. Así entendida, puede asumirse que toda condición de trabajo establecida por el contrato de trabajo es, en principio, una condición más beneficiosa, puesto que la única virtualidad de la autonomía individual es la mejora de las disposiciones legales o convencionales. Significa ello también que la condición más beneficiosa no es más que una condición de trabajo cuyo origen reside en la autonomía individual cuando ésta ha actuado dentro de los límites que le permite el artículo 3 ET, siendo este precepto la norma positiva básica que posibilita y fundamenta la existencia de la denominada condición más beneficiosa. De esta forma, el denominado principio de condición más beneficiosa implica que las condiciones más favorables que goza el trabajador como consecuencia de pacto contractual o de decisión unilateral del empresario no pueden ser modificadas ni suprimidas por decisión unilateral del propio empresario, salvo en los

casos y circunstancias expresamente previstos en la ley. Así formulado el principio nada añade a la regulación común de los contratos pues los pactos contractuales se rigen por el acto o pacto de concesión, sin que resulte admisible su modificación o supresión por voluntad unilateral de una de las partes.

En la mayoría de las ocasiones, como ocurre en el presente caso, la conflictividad se plantea en torno a la propia existencia de la condición más beneficiosa y su propio régimen jurídico; es decir, si lo más favorable es producto de un pacto contractual expreso o tácito o, por el contrario, no es más que una decisión del empresario que nunca se incorporó al nexo contractual o, simplemente, se trata de un uso o costumbre de empresa; y, en consecuencia, en determinar si su supresión o modificación por voluntad unilateral del empresario es o no válida. Ello es debido, probablemente, a que la mayoría de las condiciones más beneficiosas se han establecido de forma verbal o tácita. La ausencia de pacto escrito provoca innumerables dudas sobre su contenido, su régimen jurídico y hasta su propia existencia. A tales problemas hemos tenido que hacer frente constantemente, entendiendo, con carácter general, que la prueba de su efectiva existencia dependerá de que se acredite que hubo realmente voluntad de las partes, y especialmente del empresario, de asumir el correspondiente compromiso contractual, fuente u origen de la condición de que se trate; esto es, que concurra la voluntad expresa o tácita de las partes para establecer una condición o un derecho, porque de no ser así, de tratarse de una condición vinculada a las propias características del trabajo desarrollado, o a la mera tolerancia empresarial, no habrá surgido la condición más beneficiosa y podría ser modificada o suprimida por el empresario y alterada como efecto de un cambio normativo o convencional.

2- Nuestra doctrina jurisprudencial al respecto puede resumirse, esquemáticamente, de la forma siguiente:

a) Para que exista condición más beneficiosa es necesario que ésta sea fruto de la voluntad deliberada de establecerla, bien mediante acuerdo bilateral entre empresario y trabajador, bien mediante decisión unilateral del empresario que es aceptada tácitamente por el trabajador (SSTS 9 de noviembre de 1989; de 30 de junio de 1993, Rec. 1961/92 y 20-12-93, Rec. 443/93, entre otras). Cabe, por lo tanto, entender establecida una condición más beneficiosa por un pacto tácito derivado de una actuación empresarial, aceptada por los trabajadores en virtud del principio de libertad formal que rige en materia contractual (STS 17 de noviembre de 1991, Rec. 439/91). De esta forma, por ejemplo, las condiciones ofrecidas en una circular de empresa constituyen una oferta que, una vez aceptada por el trabajador, se incorpora a la regulación contractual. Tales condiciones constituyen una condición más beneficiosa (SSTS 25 de marzo de 1994, Rec. 2552/92 y de 1 de junio de 1992, Rec. 1834/91).

b) 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 para su acreditación no basta la repetición o persistencia en el tiempo del disfrute ya que es necesaria la prueba de la existencia de esa voluntad de atribuir un derecho al trabajador (SSTS de 7 de julio de 2010 rec. 196/09 y de 22 de septiembre de 2011, rec. 204/10)

c) No basta, por tanto, la repetición o la mera persistencia en el tiempo del disfrute de la concesión, sino que es necesario que dicha actuación persistente descubra la voluntad empresarial de introducir un beneficio que incremente lo dispuesto en la ley o el convenio (SSTS 3 de noviembre de 1992, Rec. 2275/91; de 7 de junio de 1993, Rec. 2120/92; de 8 de julio de 1996, Rec. 2831/95 y de 24 de septiembre de 2004, Rec. 119/03, entre otras).

d) Son posibles las denominadas condiciones más beneficiosas de disfrute colectivo, otorgadas por el empresario a una pluralidad de trabajadores o a todos ellos, que nacen no sólo de concesiones individuales, sino también de pactos y acuerdos de empresa que no tienen naturaleza de convenio, pero que se destinan a una pluralidad de trabajadores (SSTS 30 de diciembre de 1998, Rec. 1399/98 y de 25 de octubre de 1999, Rec. 4937/98).

e) La condición más beneficiosa se incorpora al nexo contractual de aquellos trabajadores a quienes se concedió y, por ello, la empresa no está obligada a aplicarlo a otros (SSTS de 10 de febrero de 1995 Rec. 2351/93 y de 14 de mayo de 2002, Rec. 1286/01).

3- Esta doctrina ha sido recientemente reiterada por la Sala en varios de sus pronunciamientos. Así en la sentencia de 15 de junio de 2015 (Rec. 164/14), reiterada igualmente en la de 16 de septiembre del mismo año (Rec. 330/14) y en la más reciente de 19 de julio de 2016 (Rec. 251/2015) con relación a la delimitación

conceptual de la condición más beneficiosa, se ha sentado asimismo la siguiente doctrina: «Como recuerda la sentencia de esta Sala de 19 de diciembre de 2012, recurso 209/2011: "Para abordar esa cuestión es preciso hacer un resumen de la doctrina de esta Sala sobre el nacimiento y extinción de las llamadas condiciones más beneficiosas del contrato. La Sala en sus sentencias de 14 de marzo de 2005 (R. 71/2004), 3 de diciembre de 2008 (R. 4114/07), 26 de julio de 2010 (R. 230/09), 17 de septiembre de 2010 (R. 245/09), 28 de octubre de 2010 (R. 4416/09) y 26 de septiembre de 2011 (R. 149/10) entre otras, ha señalado: "La doctrina de esta Sala tiene declarado -SSTS de 29-3-2002 (rec- 3590/1999) o 20-11-2006 (rec- 3936/05)- con cita de otras anteriores "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)».

Quinto.

1- La aplicación de la expuesta doctrina debe conducir a la estimación del recurso. En efecto, el razonamiento de la sentencia recurrida según el que la práctica de la empresa de computar el crédito horario del mes de vacaciones, al no estar originada en la ley ni en el convenio colectivo lleva a la conclusión de que el derecho en cuestión se ha incorporado pacíficamente en los contratos de los trabajadores quienes son los destinatarios finales de la mejora de derechos de los representantes, no se corresponde con la anteriormente expuesta doctrina jurisprudencial consolidada y reiterada en el tiempo. En efecto, con independencia de lo discutible que pueda resultar la existencia de condiciones contractuales que no se aplican a una de las partes del contrato, sino a sus representantes legales o sindicales, o de la existencia de condiciones contractuales que no operan en el plano de la relación individual sino en el ámbito colectivo, tal como se avanzó, la Sala ha reiterado en multitud de ocasiones que no basta la mera persistencia en el tiempo para que se genere una condición más beneficiosa, sino que es necesario que exista una voluntad inequívoca de incorporación de la ventaja en el nexo contractual de cada trabajador. Y en el supuesto presente no existe ni el más mínimo indicio que pueda llevar a la conclusión de que el ineludible consentimiento empresarial se haya producido ni de forma expresa ni de forma tácita que quepa deducir de alguna conducta o actitud que pueda ser reveladora de tal propósito.

Al contrario, lo que se deduce de los inalterados hechos probados de la sentencia y de las circunstancias concurrentes reflejadas en los antecedentes fácticos que la misma contiene es que la mejora en las condiciones de disfrute del crédito horario de los representantes tuvo como origen, exclusivamente, la creencia de que la normativa vigente exigía que tal crédito previsto en el artículo 68. e) ET y en el artículo 76 del convenio colectivo aplicable se computase por todos los meses del año sin descontar el mes de vacaciones. Por ello, cuando se publica nuestra aludida sentencia de 23 de marzo de 2015, la empresa comunicó de manera inmediata que su actuación se iba a atener a la interpretación que en la misma se efectuaba, indicando a los representantes que la bolsa de acumulación de horas del crédito horario se iba a conformar por las horas correspondientes a once meses al año, puesto que se excluía el mes de vacaciones. Comunicación empresarial que se fundamentó en la indicada doctrina de la Sala -que aquí se reitera- y que se hizo efectiva a las pocas semanas de la fecha de la misma.

En tales condiciones no se puede sostener la existencia de la condición más beneficiosa pretendida y sí de una práctica que se llevaba a cabo en la empresa en la creencia de que era la que se derivaba de la exigencia de la ley, práctica cuya modificación no vulneró las exigencias del artículo 1256 CC puesto que no estamos en presencia de un derecho que se hubiera incorporado al nexo contractual.

2- Por todo ello, oído el Ministerio Fiscal, procede la estimación del recurso casando y anulando la sentencia recurrida lo que comportará la desestimación de las demandas sin que haya lugar a la imposición de costas.

FALLO

Por todo lo expuesto, en nombre del Rey, por la autoridad que le confiere la Constitución, esta sala ha decidido

1- Estimar el recurso de casación interpuesto por Sitel Ibérica Teleservices, SA, representado y asistido por la letrada D^a. Elisa Navas Sánchez. 2- Casar y anular la sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, de fecha 3 de diciembre de 2015, dictada en autos acumulados números 287/2015, 321/2015, 326/2015 y 331/2015. 3- Desestimar las demandas formulada por Confederación General del Trabajo; Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSI-F); Federación de Servicios de Comisiones Obreras; y Unión Sindical Obrera (USO), contra Sitel Ibérica Teleservices SA, sobre Conflicto Colectivo. 4- Ordenar la devolución de los depósitos y consignaciones efectuados para recurrir. 5- No ha lugar a la imposición de costas.

Notifíquese esta resolución a las partes e insértese en la coleccion legislativa.

Así se acuerda y firma.

PUBLICACIÓN- En el mismo día de la fecha fue leída y publicada la anterior sentencia por el Excmo. Sr. Magistrado D. Angel Blasco Pellicer hallándose celebrando Audiencia Pública la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de lo que como Letrado/a de la Administración de Justicia de la misma, certifico.

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.