

RESUMEN

Con confirmación de la sentencia de instancia, el TS estima el presente recurso de casación para la unificación de doctrina y declara que la doctrina de la condición más beneficiosa tiene como presupuesto la existencia de un acto de voluntad expresado normalmente por los hechos concluyentes, y que permite la incorporación al nexo contractual de una determinada ventaja o beneficio, y que no se puede extraer del mismo por decisión unilateral del empresario. En el caso, la entidad titular del centro docente considera en los contratos de trabajo del Profesorado una duración de las vacaciones de 30 días. La tolerancia no deja de ser tal, porque dure más o menos tiempo, sino porque se transformen en una conducta distinta de concesión o reconocimiento de un derecho.

CLASIFICACIÓN POR CONCEPTOS JURÍDICOS

Vacaciones, permisos y jornada de trabajo

Vacaciones y permisos

Vacaciones

Duración

FICHA TÉCNICA

Comentarios

Aplicada por Duración

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- La cuestión litigiosa que se plantea en el presente recurso de unificación de doctrina refiere al llamado principio de condición más beneficiosa, según el cual el empresario debe respetar las ventajas que un grupo de trabajadores viene disfrutando durante cierto tiempo por concesión unilateral del empresario o consentimiento implícito del mismo en tanto no sean compensadas o neutralizadas mediante instrumento adecuado de regulación de la relación individual de trabajo. En el caso concreto, la ventaja que los empleados -profesores de enseñanza privada- quieren conservar es la duración de dos meses del período de vacaciones, práctica prolongada durante años que la dirección de la escuela decidió interrumpir en el año 1992 requiriendo a una parte de la plantilla a quedar a disposición de la misma a lo largo del mes de julio

La sentencia de suplicación recurrida ha reconocido la existencia de condición más beneficiosa sobre la base de que la prolongación durante muchos años de la inexistencia de actividad a toda la plantilla docente impide calificar tal práctica empresarial como conducta de tolerancia o condescendencia, excluyente de la incorporación al nexo contractual de tal ventaja. Interesa puntualizar que esta valoración se efectúa en la resolución impugnada no como afirmación de hecho sino como doctrina jurídica con pretensiones de validez más allá del supuesto concreto enjuiciado. A esta conclusión ha de llegarse teniendo en cuenta que el relato de hechos probados de la sentencia de instancia no fue impugnado en suplicación, y que a pesar de ello la resolución ahora recurrida había revocado la del JS y estimado el recurso del comité de empresa.

La S que se aporta y analiza en el recurso a efectos del juicio de contradicción que es clave para entrar en el fondo del asunto es la del TSJCA Cataluña de 21 septiembre 1991. Trata esta sentencia del mismo problema litigioso. La petición de los actores es el reconocimiento del beneficio de dos meses de vacaciones por el personal docente de la enseñanza privada. Y el fundamento de tal petición, acreditado en hechos probados según se aclara en los fundamentos de derechos, es la práctica prolongada en el centro escolar de dicho período vacacional. La respuesta judicial es, sin embargo, distinta, negando la consolidación del beneficio reclamado. El razonamiento en que se apoya la sentencia de contraste es en síntesis que una situación de ventaja meramente tolerada o permitida, aún de modo reiterado y prolongado en el tiempo, no determina la adquisición de derecho alguno por parte de los trabajadores ni la dejación de los suyos por parte de la empresa, mientras no conste la existencia de una voluntad inequívoca de concesión.

SEGUNDO.- De la descripción anterior de los razonamientos de las sentencias comparadas se desprende con claridad que ambas resoluciones concuerdan en abordar la cuestión controvertida a partir de la doctrina de la condición más beneficiosa. Este enfoque del problema litigioso es correcto. El verdadero campo de aplicación de dicha doctrina no es la sucesión de normas, regida por el criterio de Derecho común de la modernidad u el orden normativo (SSTS 11 mayo 1992 y 25 junio 1993), sino, como sucede en los litigios que configuran este debate procesal, el mantenimiento frente a

regulaciones o decisiones empresariales posteriores de las ventajas o beneficios concedidos a los trabajadores, que se hayan incorporado de manera estable al nexo contractual (SSTS 15 junio 1992, 24 junio 1992 y 16 septiembre 1992).

En lo que discrepan las sentencias comparadas es en la apreciación de los requisitos o presupuestos que justifican la aplicación de la invocada doctrina de la condición más beneficiosa. Para la sentencia recurrida concurren todos y cada uno de ellos, por lo que el beneficio o la ventaja reclamados deben reconocerse como derecho contractual. Para la sentencia de contraste falta en la situación creada por la práctica reiterada de disfrute de dos meses íntegros de vacaciones un presupuesto sin el cual no es posible consolidar jurídicamente tal beneficio.

TERCERO.- Constatada la contradicción de sentencias, debemos decidir ahora cual es la tesis correcta para la resolución del asunto sometido a nuestra consideración. Lo es la establecida en la sentencia aportada para comparación. Como ha puesto de relieve reiteradamente esta Sala del TS (recientemente en SS 14 mayo 1992 y de 15 junio 1992), la aplicación de la doctrina de la condición más beneficiosa tiene como presupuesto la existencia de un acto de voluntad, expresado habitualmente por la tática (hechos concluyentes), que permite la incorporación al nexo contractual de una determinada ventaja o beneficio, y que no se puede extraer del mismo por decisión unilateral del empresario. En los casos resueltos en las sentencias comparadas falta sin duda el acto de concesión, y buena prueba de ello en la sentencia recurrida es que la entidad titular del centro docente se cuidaba de consignar en los sucesivos contratos de trabajo con el profesorado una duración del período de vacaciones de treinta días (hecho probado 2º). Siendo ello así, la mayor o menor prolongación de la práctica empresarial de inexistencia de trabajo en el mes de julio resulta indiferente. En contra de lo que sostiene la sentencia recurrida, la tolerancia o condescendencia no dejan de ser tales necesariamente porque duren más o menos tiempo, sino porque se transformen en una conducta distinta de concesión o reconocimiento de un derecho.

CUARTO.- La conclusión obligada de las consideraciones anteriores es la estimación del recurso. La resolución del debate planteado en suplicación, que es el paso siguiente de la sentencia de unificación de doctrina de signo estimatorio, se alcanza en el caso con la desestimación del recurso de suplicación y la confirmación de la sentencia de instancia.

pronunciamos el siguiente:

FALLO

Estimamos el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por Escuelas Profesionales "X, S.A.", contra la S dictada por el TSJCA Valencia de fecha 26 noviembre 1992, en el recurso de suplicación interpuesto contra la S dictada el 23 julio 1992 por el JS núm. 14 de Valencia, en autos seguidos a instancia de D. Antonio y D. Víctor (en nombre y representación del Comité de empresas de la empresa Escuelas Profesionales "X, S.A."), contra dicho recurrente, sobre conflicto colectivo. Casamos y anulamos la sentencia recurrida. Resolviendo el debate planteado en suplicación, desestimamos el recurso interpuesto por el comité de empresa, y confirmamos la sentencia de instancia. Devuélvase a la entidad recurrente los depósitos y consignaciones efectuados para la interposición de este recurso.

Devuélvase las actuaciones al TSJCA correspondiente, con la certificación y comunicación de esta resolución.

Así por esta nuestra sentencia que se insertará en la Colección Legislativa, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.- Sr. Martínez Emperador.- Sr. Fuentes López.- Sr. Martín Valverde.- Sr. Gil Suárez.- Sr. de las Cuevas González.