

STS de 25 de junio de 2014, recurso 1885/2013

Aplicación del principio de "condición más beneficiosa" al personal laboral al servicio de las administraciones públicas (acceso al texto de la sentencia)

Unos trabajadores prestaban servicios en régimen laboral en una Comunidad autónoma, en cuyo convenio colectivo **tenían reconocido un complemento en especie de una comida por día** para quienes prestaran servicios en centros en que existiera media pensión o residencia, siempre que su jornada coincidiera con la comida o la cena.

En 2003 se produjo la transferencia de dicho personal a un Cabildo insular, a cuyo efecto se firmó entre el Cabildo y las organizaciones sindicales más representativas un Acuerdo de equiparación salarial y homologación del personal laboral. Según el Acuerdo, **debía procederse a la adecuación de los conceptos retributivos a los existentes en el convenio colectivo del Cabildo, el cual no contemplaba el referido complemento**. Sin embargo, **dicho personal laboral siguió percibiéndolo hasta 2008**, cuando se dictó una instrucción que lo suprimió.

Los recurrentes **reclaman el mantenimiento del complemento como "condición más beneficiosa"** (art. 3.1.c ET). **El TS les da la razón**, de acuerdo con lo siguiente:

- La condición más beneficiosa es una institución de Derecho laboral mediante la que un trabajador, en una relación laboral, **disfruta de una condición otorgada por el empleador por encima de las exigencias legales o convencionales**. El origen está siempre en la voluntad de las partes, pudiendo ser el acuerdo tanto expreso como tácito. Su existencia se demuestra por la permanencia continuada en el tiempo.
- En el presente caso, **la persistencia en la conducta del empleador** (5 años), **el número de trabajadores que disfrutaban del complemento** (más de 20), **la frecuencia** (2 veces al día) **y la notoriedad** (ante usuarios, compañeros de trabajo, etc.) **descartan que simplemente se trate de una mera liberalidad o tolerancia, o bien un error**, lo cual supone la imposibilidad de supresión unilateral de la condición por parte del empresario. Igualmente, recuerda que **como consecuencia del art. 44 ET, el nuevo empresario queda subrogado en los derechos y obligaciones** laborales y de Seguridad Social del anterior.

Hay que destacar el voto particular contenido en la sentencia, completamente discrepante con el fallo, que sostiene lo siguiente:

- **Para la Administración** la jurisprudencia había añadido **un requisito más para el surgimiento de la condición más beneficiosa: que se hubiere establecido por el órgano que tenga competencia para ello**. No halla en el supuesto enjuiciado el cumplimiento de tal requisito; es más, incluso se abolió el complemento en el Acuerdo de equiparación y homologación.
- Aunque el reconocimiento de la condición pudiera ser tácito, resulta **que ninguna Autoridad del Cabildo con poderes para obligar reconoció el derecho**, ni tuvo conocimiento de su ejercicio.
- Cuando se trata de administraciones públicas, **el principio de legalidad se cualifica con el añadido de los específicos principios de competencia, de igualdad y presupuestario, ampliamente conculcados** cuando se acepta la facultad generadora de un complemento a quien no la tiene.