

EL TRATAMIENTO JUDICIAL DE LA CONDICIÓN MÁS BENEFICIOSA AL HILO DE UN CASO SOBRE CRÉDITO HORARIO*

Carolina San Martín Mazzucconi**

Universidad Rey Juan Carlos

SUMARIO: 1. Reflexión introductoria. –2. Noción básica del principio de condición más beneficiosa. –3. El crédito horario de los representantes de los trabajadores como condición más beneficiosa. a) Los antecedentes judiciales. b) El caso nuclear. c) La respuesta del Tribunal Supremo. d) La propuesta que queda en el aire: ¿reformulación del principio de condición más beneficiosa?

RESUMEN

Se analiza el principio de condición más beneficiosa en su proyección sobre el derecho al crédito horario de los representantes de los trabajadores, al hilo de una sucesión de sentencias de la Audiencia Nacional y del Tribunal Supremo que presentan criterios novedosos. La exposición permite reflexionar sobre si la ventaja acrece al contrato de los representantes de los trabajadores o a los de los trabajadores representados; el valor de la reiteración de una conducta en el tiempo; la consideración del crédito horario como permiso retribuido y sus efectos respecto del momento del disfrute. Igualmente, se estudia la propuesta del Tribunal Supremo de considerar que toda condición contractual sería siempre una condición más beneficiosa, y de qué modo esta tesis interpretativa contribuye a difuminar la configuración jurídica del principio.

ABSTRACT

This is an analysis of the more beneficial condition principle, in its projection on the right to the hourly credit of the workers' representatives, on the occasion of a succession of judgements from the National Court and the Supreme Court that present novel criteria. The study allows us to consider whether the advantage increases the contract of the representatives of the workers or those of the workers represented; the value of reiterating a behavior over time; the consideration of the hourly credit as paid leave and its effects with respect to the moment of exercise. Likewise, we study the proposal of the Supreme Court to consider that any contractual condition would always be a more beneficial condition, and in what way this thesis contributes to blur the legal configuration of the principle.

*Recibido el 11 de julio. Aceptado el 15 de julio.

** Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Palabras clave: condición más beneficiosa – crédito horario – contrato de trabajo – permiso retribuido

Key words: more beneficial condition - hourly credit - work contract - paid leave

1. REFLEXIÓN INTRODUCTORIA

Quien suscribe estas líneas tenía por misión abordar el principio de condición más beneficiosa en relación con los derechos de representación colectiva. Sin embargo, si se rastrea el tratamiento judicial de dicha confluencia el resultado es ciertamente escaso, pues, con carácter general, la aplicación práctica del citado principio en este ámbito no presenta particularidades reseñables.

Existe un debate científico sobre si las condiciones más beneficiosas colectivas son, realmente, condiciones más beneficiosas, en la medida en que integrarían un estatuto laboral colectivo y no serían condiciones disfrutadas *ad personam* e incorporadas al contrato individual¹, reclamándose una sensibilidad mayor ante la capacidad dispositiva de la autonomía colectiva sobre las condiciones más beneficiosas de alcance colectivo².

Pero el desarrollo de estas consideraciones es objeto de los estudios sobre la naturaleza jurídica de la condición más beneficiosa que integran este volumen, debiendo ahora centrarnos en su específica proyección sobre los derechos de los representantes de los trabajadores.

En esta idea, es posible hallar una sucesión de pronunciamientos que merece atención detenida, pues deriva en criterios judiciales que se salen de lo común y que son susceptibles de generar debate y discusión científica. Se trata, en concreto, de una serie de sentencias vertidas en materia de disfrute de crédito horario en su confluencia con el principio de condición más beneficiosa. Al hilo de las mismas, es posible realizar la reflexión que se propone en las páginas siguientes.

2. NOCIÓN BÁSICA DEL PRINCIPIO DE CONDICIÓN MÁS BENEFICIOSA

Conviene comenzar por precisar mínimamente de qué estamos hablando; tarea que, a los efectos de este análisis, se acomete simplificando al máximo la noción de condición más beneficiosa, pues, como ha destacado la doctrina científica, nos encontramos ante una figura enormemente compleja, de formulación múltiple y que no ha conseguido cristalizar en un axioma uniforme³.

El principio de condición más beneficiosa se define como aquél en cuya virtud opera “el mantenimiento de los derechos adquiridos por el trabajador, incluso si se produce la ulterior aprobación de una norma que, con carácter de generalidad, establezca condiciones menos favorables que las disfrutadas a título individual”⁴ o, en otras palabras, aquél por el que “las con-

¹ MERCADER UGUINA, J.: *Los principios de aplicación del Derecho del Trabajo. Formación, decadencia y crisis*, Tirant lo Blanch, 2014, págs. 132 y sigs.; FERNÁNDEZ LÓPEZ, M.F.: “Condición más beneficiosa, absorción y compensación”, *Relaciones Laborales* núm. 1, 1992, pág. 200.

² RODRÍGUEZ PIÑERO, M.: “Principio pro operario, condición más beneficiosa y autonomía colectiva”, *Relaciones Laborales* núm. 1, 1991, pág. 8.

³ PÉREZ LEÑERO, J.: *Teoría General del Derecho español del Trabajo*, Espasa Calpe, 1948, pág. 159. En este sentido, destaca la escasa concreción de la figura y la inseguridad jurídica que suscita MERCADER UGUINA, J.: *Los principios de aplicación del Derecho del Trabajo. Formación, decadencia y crisis*, Tirant lo Blanch, 2014, pág. 104.

⁴ MONTOYA MELGAR, A.: *Derecho del Trabajo*, 38ª ed., Tecnos, 2017, pág. 225 y sig.

diciones contractuales permanecen inmunes frente al establecimiento de una normativa general sobrevenida, otorgándose primacía a lo establecido por los sujetos sobre lo regulado posteriormente por la norma⁵.

Estas definiciones hacen referencia a la figura “dentro del marco de la sucesión normativa: la condición más beneficiosa como una regulación que por este carácter puede subsistir frente a otra - más restrictiva- que la sucede en el tiempo⁶, pero también es posible identificar la condición más beneficiosa con “la mejora que en las condiciones de trabajo o empleo se introduce por las partes del contrato de trabajo sobre la regulación de esas condiciones contenida en la norma estatal o convencional; mejora que puede surgir de una conducta unilateral del empresario, planteándose entonces el problema de en qué medida esa conducta expresa realmente una voluntad de reconocimiento del beneficio a efectos de su incorporación al vínculo contractual y de su resistencia ante actos posteriores de desconocimiento⁷”.

En este segundo sentido, de condición más beneficiosa como mejora respecto del nivel legal o pactado, la jurisprudencia indica que la existencia de tal condición requiere la “voluntad inequívoca de su concesión por parte del empleador, de forma que la misma se incorpora al contrato de trabajo en virtud de un acto constitutivo de concesión o reconocimiento del derecho, dejando constancia de esa voluntad empresarial de atribuirlo a sus trabajadores, superando lo establecido en norma legal o convencional reguladoras de la relación de trabajo⁸. Y se advierte que “su reiteración en el tiempo no es elemento suficiente para sostener la existencia de la condición⁹, pues la misma “no depende del mero transcurso del tiempo sino de la voluntad de atribución al trabajador de un derecho y no de la concesión de una mera liberalidad del empresario¹⁰”.

En definitiva, la condición más beneficiosa “requiere ineludiblemente que la misma se haya adquirido y disfrutado en virtud de la consolidación del beneficio que se reclama, por obra de una voluntad inequívoca para su concesión, de suerte que la ventaja se hubiese incorporado al nexo contractual precisamente por un ‘acto de voluntad constitutivo’ de una ventaja o un beneficio que supera las fuentes legales o convencionales de regulación de la relación contractual de trabajo¹¹”.

3. EL CRÉDITO HORARIO DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES COMO CONDICIÓN MÁS BENEFICIOSA

Veamos, pues, la sucesión de pronunciamientos sobre crédito horario y condición más beneficiosa que se anunció en la introducción.

a) Los antecedentes judiciales

El caso parte de la reclamación de la Unión Sindical Obrera consistente en que la empresa reconozca al delegado sindical las mismas horas de crédito que se atribuyen a los representantes unitarios: quince horas mensuales, que se detraen de una bolsa anual prevista en el con-

⁵ MARTÍN VALVERDE, A., RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, F., GARCÍA MURCIA, J.: *Derecho del Trabajo*, 26ª ed., Tecnos, 2017, pág. 509.

⁶ STS de 12 de mayo de 2008, Rec. 111/2007.

⁷ STS de 12 de mayo de 2008, Rec. 111/2007.

⁸ STS 555/2018 de 29 de mayo de 2018.

⁹ STS de 13 de octubre de 2011, Rec. 54/2011.

¹⁰ SSTs de 22 de septiembre de 2011, Rec. 204/2010; de 13 de octubre de 2011, Rec. 54/2011.

¹¹ SSTs de 5 de junio de 2012, Rec. 214/2011; 26 de junio de 2012, Rec. 238/2011; 19 de diciembre de 2012, Rec. 209/2011.

venio colectivo aplicable. En concreto, se solicita el reconocimiento de un total de ciento ochenta horas anuales, como resultado de multiplicar las citadas quince horas por los doce meses del año.

Presentada demanda de conflicto colectivo ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, esta dicta sentencia parcialmente estimatoria el 26 de noviembre de 2012¹², declarando el derecho del delegado sindical a disfrutar un crédito de 15 horas mensuales “en los meses que preste servicios”, justificando esta decisión en que la garantía es la misma que la que tienen reconocida los representantes unitarios, y estos no desarrollan actividades sindicales durante el mes de vacaciones u otros períodos de inactividad laboral a lo largo del año.

El Sindicato recurre en casación alegando que durante las vacaciones la totalidad de obligaciones laborales continúan vigentes, salvo la de prestar servicios. Por ello, considera que debe seguir disfrutándose el permiso retribuido en período de descanso, apoyándose para ello en que así sucedería si el trabajador causara baja por incapacidad temporal, y argumentando también sobre la posibilidad de utilización del crédito horario fuera de la jornada de trabajo.

El Tribunal Supremo dicta sentencia de 23 de marzo de 2015¹³, en la que recuerda que el crédito horario que corresponde a los delegados sindicales en virtud del art. 10.3 LOLS presenta las mismas características que el previsto para los representantes unitarios en los arts. 37 y 68.e) ET, constituyendo un permiso retribuido que atiende a intereses colectivos y que se concreta en funciones de representación de tales intereses. A tal efecto, se encuentra indefectiblemente ligado a la actividad laboral, pues el permiso no es concebible sino como exención al cumplimiento de la misma¹⁴.

Consecuentemente, el Tribunal desestima el recurso y confirma la sentencia de instancia, si bien cuenta con el voto particular de seis magistrados, para quienes la existencia de supuestos admitidos de disfrute de crédito horario cuando no hay prestación de trabajo justificaría la estimación del recurso en este caso.

Como puede verse, ninguno de estos dos pronunciamientos aborda el principio de condición más beneficiosa, pero constituyen antecedente necesario de cuanto se expondrá a continuación.

b) El caso nuclear

El 2 de julio de 2015 -es decir, unos meses más tarde de publicarse la citada sentencia de 23 de marzo de 2015-, una empresa que venía reconociendo el derecho al disfrute de la bolsa de crédito horario también en el período vacacional, publica un comunicado informando que, a raíz de la mencionada sentencia del Tribunal Supremo, los miembros del comité de empresa y delegados sindicales ya no generarán derecho a crédito horario durante las vacaciones, reduciéndose la bolsa de horas en proporción al número de días de vacaciones disfrutados por cada uno de los representantes.

¹² Proc. 301/2012.

¹³ Rec. 49/2014. Comentada por ROJO TORRECILLA, E.: *¿El crédito horario como derecho colectivo y no meramente individual? No es de este parecer el TS. Nota crítica a la sentencia de 23 de marzo (con voto particular de seis magistrados y magistradas)* (<http://www.eduardorjotorrecilla.es/2015/07/el-credito-horario-como-derecho.html>); MIÑARRO YANINI, M.: “Otro ‘juicio salomónico’: carácter colectivo, pero trato individual para el crédito horario (Comentario a la Sentencia del Tribunal Supremo, Sala 4ª, de 23 de marzo de 2015, rec. núm. 49/2014)”, *Estudios Financieros. Revista de Trabajo y Seguridad Social* núm. 389-390, 2015.

¹⁴ Nótese el salto que más tarde daría el Tribunal Supremo en su polémica Sentencia 145/2018, de 13 de febrero de 2018, en la que, partiendo de que el presupuesto para el disfrute de un permiso es estar trabajando, ya no afirma, como parece deducirse aquí, que si no se trabaja se carece del derecho, sino que éste ha de disfrutarse a partir del primer día laborable siguiente.

Ante esta decisión, tienen entrada en la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional las demandas de la Confederación General del Trabajo, la Central Sindical Independiente y de Funcionarios, la Federación de Servicios de Comisiones Obreras y la Unión Sindical Obrera, en materia de conflicto colectivo, instando que se anule la decisión empresarial y se reconozca el crédito también por el período vacacional, sumándose así a la bolsa de horas.

La Sala de instancia resuelve el conflicto en su Sentencia de 3 de diciembre de 2015¹⁵, en la que reafirma su posición, que ya había fijado con éxito en la Sentencia de 26 de noviembre de 2012: la naturaleza jurídica del crédito horario se corresponde con un permiso retribuido, y es imposible disfrutarlo cuando el representante unitario o sindical se encuentra en período vacacional, pues el presupuesto para disfrutar de un permiso es estar trabajando. Consecuentemente, la Sala afirma que quien está vacacionando no puede ceder dicho crédito a la bolsa de horas, dado que aquél no estuvo nunca en su patrimonio.

Ahora bien, sentado lo anterior, se alega una circunstancia que, para la Sala de instancia, cambia las cosas y le permite desviarse del criterio confirmado por el Tribunal Supremo: concurrir una condición más beneficiosa. En concreto, queda acreditado que los representantes de los trabajadores habían venido acumulando los créditos horarios de los doce meses del año, incluyendo también los períodos vacacionales, y el órgano judicial entiende que ello sucedía “con pleno consentimiento de la empresa demandada”, quien había venido admitiéndolo hasta que “decidió unilateralmente quebrar dicha práctica” con base en la sentencia del Tribunal Supremo de 23 de marzo de 2015.

En la resolución judicial se argumenta que la generación del derecho a horas sindicales en período vacacional no se originaba en la Ley ni el convenio, y que requería una actitud consciente por parte de la empresa, dado que debía gestionar un trámite complejo para perfeccionar su acumulación. De ahí deduce una “clara e inequívoca voluntad de reconocimiento” del derecho a disfrute de crédito horario durante el período vacacional, descartándose una conducta empresarial de mera tolerancia. En definitiva: la empresa no estaba obligada a reconocer este derecho y sin embargo lo había venido haciendo, de modo consciente.

Nótese, pues, que la empresa no convence a la Sala de que el criterio de la sentencia del Tribunal Supremo viniera a despejar una hipotética confusión por su parte, pues parece partirse de la premisa de que en todo momento conocía que no estaba obligada y sin embargo otorgaba el referido derecho.

En virtud de lo anterior, se concluye que la empresa, con su proceder, había generado una condición más beneficiosa, que no podía luego suprimir unilateralmente como hizo. A ello no obsta que el Tribunal Supremo afirme que el crédito horario deja de generarse en período vacacional, pues, según razona la Sala de instancia, esta consideración no prohíbe a las empresas mejorar los derechos legales o convencionales de los representantes de los trabajadores, que sería el caso.

En definitiva, pues, la Audiencia Nacional declara nula la conducta de la empresa consistente en reducir el crédito horario de los representantes unitarios y sindicales, reconociendo el derecho a la acumulación de horas también por el período vacacional.

¹⁵ Proc. 287/2015. Comentada por ROJO TORRECILLA, E.: *Nuevamente sobre el crédito horario de los representantes de los trabajadores y el período vacacional. ¿Una sentencia agrídulce y con claroscuros? Nota a la sentencia de la AN de 3 de diciembre de 2015 (Caso SITEL), y recordatorio de la sentencia del TS de 23 de marzo de 2015* (<http://www.eduardorojotorrecilla.es/2015/12/nuevamente-sobre-el-credito-horario-de.html>); PALOMINO SAURINA, P.: “Posibilidad de acumulación anual del crédito horario en una bolsa que incluya el mes de vacaciones. Comentario de sentencia de la audiencia nacional de 3 de diciembre de 2015”, *Revista de Información Laboral* núm. 4, 2016.

Resta por llamar la atención sobre una consideración singular que se vierte en la sentencia comentada: el derecho generado se incorpora al patrimonio contractual, como ocurre siempre con las condiciones más beneficiosas, pero, contrariamente a lo que podría pensarse, la Sala afirma que el contrato agraciado con este beneficio no es el de los representantes que ostentan y ejercitan el derecho al crédito horario acumulado anualmente, sino el de los trabajadores a los que representan, “quienes son los destinatarios finales de la mejora de los derechos de sus representantes”.

Sin duda esta última conclusión, de todo punto sugerente, pone encima de la mesa la distinción entre el titular del derecho y el beneficiario de su ejercicio, que, obviamente, no tienen por qué ser coincidentes. No obstante, resulta dudoso que una condición más beneficiosa pueda incorporarse al patrimonio contractual de alguien distinto del titular del derecho al que acrece, que parece ser a lo que pretende apuntarse con este pronunciamiento.

Cuestión distinta es que la Sala quisiera poner el acento en la naturaleza colectiva del derecho, lo que constituye materia para otro debate que no ha pasado desapercibido a la doctrina científica¹⁶.

c) La respuesta del Tribunal Supremo

La empresa plantea recurso de casación contra la sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional de 3 de diciembre de 2015, alegando que no existe la condición más beneficiosa apreciada por el órgano de instancia. A estos efectos, defiende que si había venido admitiendo la acumulación del crédito horario del mes de vacaciones no era 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 la práctica que se venía aplicando hasta ese momento en orden a acomodarla a la correcta doctrina interpretativa.

El Tribunal Supremo responde en su sentencia 95/2017, de 1 de febrero de 2017¹⁷.

Comienza por reafirmar su posición conforme a la cual, salvo supuestos excepcionales¹⁸, el crédito horario está establecido con carácter mensual pero en relación con el período de actividad desempeñada, lo que lleva al disfrute del derecho tan solo en los once meses de trabajo. En virtud de este criterio, en principio, no procedería la reclamada acumulación durante el período vacacional, debiendo analizarse, entonces, si concurre la condición más beneficiosa observada en la instancia y que permitiría cambiar esta conclusión.

La respuesta del Tribunal Supremo es negativa: a su juicio, no concurre ningún indicio que haga pensar que la empresa pretendía realmente atribuir un derecho por encima del nivel legal

¹⁶ ROJO TORRECILLA, E.: *Nuevamente sobre el crédito horario de los representantes de los trabajadores y el período vacacional. ¿Una sentencia agridulce y con claroscuros? Nota a la sentencia de la AN de 3 de diciembre de 2015 (Caso SITEL), y recordatorio de la sentencia del TS de 23 de marzo de 2015* (<http://www.eduardorjotorrecilla.es/2015/12/nuevamente-sobre-el-credito-horario-de.html>) y BELTRÁN DE HEREDIA RUIZ, I.: *Límites al crédito horario: se confirma su naturaleza individual* (<http://ignasibeltran.com/2017/03/29/limites-al-credito-horario-se-confirma-su-naturaleza-individual/>).

¹⁷ Comentada por GALINDO FERRERO, V.: *El crédito horario sindical no se disfruta doce meses sino once* (<https://www.vidagalindo.com/el-credito-horario-sindical-no-se-disfruta-doce-meses-sino-once/>) y por UREÑA MARTÍN, A.: *Crédito horario durante todo el año. ¿Cambio de doctrina del Tribunal Supremo o condición más beneficiosa?* (<http://www.tuasesorlaboral.net/categorias-de-estudio/jurisprudencia/606-jurisprudencia-comentada-credito-horario-durante-todo-el-ano-cambio-de-doctrina-del-tribunal-supremo-o-condicion-mas-beneficiosa>).

¹⁸ Que se identifican con aquellos casos en que el crédito 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 del representante por incapacidad temporal, que se lo cederá a otro o lo disfrutará en otro momento.

o pactado, sino que creía que así debía proceder conforme a la normativa aplicable. En este sentido, en la sentencia se otorga importancia al hecho de que la empresa “comunicó de manera inmediata” el nuevo criterio tras la publicación de la STS de 23 de marzo de 2015, destacando que transcurrieron “pocas semanas” desde la fecha de la misma hasta la comunicación controvertida.

Todo ello determina que el recurso sea estimado, procediéndose a casar y anular la sentencia de instancia.

Por lo demás, al hilo de la idea deslizada por la Audiencia Nacional sobre la incorporación del derecho a la acumulación del crédito horario en el patrimonio contractual de los trabajadores y no de sus representantes, el Tribunal Supremo deja claro que ello no lo convence, pero esquivaba el envite y apenas sugiere que le resulta “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”.

Cerramos el apartado planteando algunas dudas:

- Si la empresa hubiera tardado más en modificar su práctica, ¿habría generado por fin la condición más beneficiosa?¹⁹.

Siendo cierto que la mera reiteración de la conducta no es suficiente a estos efectos, del mismo modo en que la inmediatez de reacción convence al Tribunal Supremo de que la empresa no deseaba otorgar un beneficio suplementario, no debería descartarse la posibilidad de interpretar el aquietamiento empresarial como una manifestación no expresa de reconocimiento del derecho, integrando así la reiteración una declaración tácita de voluntad²⁰, pues no cabe admitir la existencia de actuaciones reiteradas intrascendentes desde el punto de vista contractual²¹.

- ¿Cómo afectaría al caso el criterio sentado en la Sentencia 145/2018, de 13 de febrero de 2018, en la que se defiende que los permisos retribuidos han de disfrutarse a partir del primer día hábil siguiente al hecho causante, cuando este sucede en días en los que no se trabaja?

La fundamentación jurídica de este reciente pronunciamiento apunta a que los permisos retribuidos han de disfrutarse a partir del primer día laborable tras la generación del derecho, para evitar su neutralización si el hecho causante acaece en días no laborables. Conforme a esta idea, es factible que pudiera interpretarse que, no cabiendo el disfrute del derecho en período vacacional, procede su acumulación para iniciar su ejercicio una vez finalizado el descanso.

Por supuesto, otra forma de verlo es negar que el derecho al permiso retribuido se genere en periodos de no trabajo, pues el presupuesto para su nacimiento es, justamente, la coincidencia del hecho causante con la efectiva prestación de servicios... pero lo cierto es que, a día de hoy, no es esa la reflexión que hace suya el Tribunal Supremo en la citada sentencia de 13 de febrero de 2018.

¹⁹ Considera que sí BELTRÁN DE HEREDIA RUIZ, I: *Límites al crédito horario: se confirma su naturaleza individual* (<http://ignasibeltran.com/2017/03/29/limites-al-credito-horario-se-confirma-su-naturaleza-individual/>).

²⁰ SSTS de 17 de diciembre de 1997, Rec. 874/1997; 24 de septiembre de 2004, Rec. 119/2003.

²¹ MERCADER UGUINA, J.: *Los principios de aplicación del Derecho del Trabajo. Formación, decadencia y crisis*, Tirant lo Blanch, 2014, págs. 150 y sigs.

d) La propuesta que queda en el aire: ¿reformulación del principio de condición más beneficiosa?

Al margen del análisis realizado, debe destacarse que la sentencia del Tribunal Supremo de 1 de febrero de 2017 desliza una visión de la condición más beneficiosa ciertamente singular, que merece una reflexión separada.

Parte de un concepto de la figura que todos compartimos: por condición más beneficiosa hay que entender el derecho nacido del acuerdo expreso o tácito de las partes del contrato de trabajo que introduce 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.

Pero de ahí deduce 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”.

En consecuencia, según esta teoría el principio de condición más beneficiosa “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”.

Sin duda, estas afirmaciones resultan polémicas, tanto en su consideración abstracta como en sus implicaciones concretas.

- Así, se asume que toda condición contractual contiene inexorablemente una mejora respecto del nivel legal o pactado, sin contemplar posibles cláusulas que, sin ser peyorativas o contrarias a lo dispuesto legal o convencionalmente, no introducen propiamente un beneficio.

Es más, en este pronunciamiento no se corrige una afirmación del propio Tribunal Supremo abiertamente contradictoria con la que ahora postula: como es sabido, la famosa sentencia del Tribunal Supremo de 22 de diciembre de 2014²² mantiene que la totalidad de las condiciones laborales de un trabajador están reguladas en su contrato de trabajo, respecto del que las normas estatales y convencionales juegan un papel meramente “nomofiláctico”, fijando los mínimos de derecho necesario que las condiciones contractuales deben respetar²³. “Ello no nos debe de llevar al equívoco de suponer que las obligaciones de las partes se regulan por la ley o por el convenio colectivo normativo. No es así: se regulan por el contrato de trabajo, aunque, eso sí, depurado en la forma que establece el art. 9.1 del ET” (es decir que si alguna cláusula contractual no respetara los mínimos de derecho necesario establecidos en leyes y convenio aplicable, sería nula y pasaría a aplicarse ese mínimo legal o convencional ignorado)”. En definitiva, según esta doctrina es claro que no toda condición contractual será siempre una mejora respecto del nivel pactado.

- Por otro lado, los efectos prácticos de las consideraciones ahora analizadas presentan problemas para cohonestarse con el régimen del *ius variandi*. ¿Cómo se articularía una modificación no sustancial de condiciones de trabajo contenidas en el contrato? En principio,

²² Rec. 264/2014.

²³ De algún modo, asistimos a una renovada apuesta por “la revaluación formal del contrato de trabajo como mecanismo de regulación de la relación de trabajo”, que identificara BLASCO PELLICER, A., como tendencia a partir de los años ochenta, pero en este caso no ya para limitarse a “reclamar un mayor protagonismo o libertad para la voluntad contractual en la regulación de esta o aquella concreta cuestión” sino para “modificar y transformar el sistema de fuentes del concreto ordenamiento jurídico laboral” y “trastocar las difíciles y complicadas relaciones entre las mismas” (“La autonomía individual en el sistema de fuentes de la relación jurídico-laboral”, Aranzadi Social núm. 17, 2004, www.westlaw.es BIB 2004/1844, págs. 1 y 2).

según las pautas del pronunciamiento, parece que no sería posible su alteración en virtud del poder de dirección del empresario y debería acudir siempre, en defecto de acuerdo novatorio, al art. 41 ET. Pero este precepto reserva su ámbito de aplicación a las modificaciones de carácter sustancial. ¿Quiere esto decir que toda alteración contractual sería siempre sustancial? ¿O que para este tipo de condiciones se exceptuaría la exigencia de sustancialidad? ¿Por qué se debería pasar siempre por el art. 41 ET cuando este precepto no articula un procedimiento universal de modificación de condiciones sino sólo para los cambios calificables de sustanciales?²⁴.

De algún modo esta senda que parece apuntar el Tribunal Supremo refuerza la emprendida en la citada STS de 22 de diciembre de 2014²⁵, según la cual las condiciones convencionales han de mantenerse tras la pérdida de vigencia del convenio colectivo pues “forman parte del sinalagma contractual establecido entre las partes”, siendo posible la modificación o supresión de las mismas, en su caso, a través de la vía del art. 41 ET. Pero ¿también hemos de acudir al cauce de este precepto cuando los cambios no sean sustanciales?

- Finalmente, de algún modo se apunta a la neutralización del principio de condición más beneficiosa en su aplicación al régimen contractual, al indicar que nada añade en este ámbito. El resultado es un cierto grado de banalización del principio, que se suma así al derivado de la mencionada STS 22 de diciembre de 2014, pues, aunque las circunstancias son distintas y la intención de la Sala probablemente también, en ambas se pone en cuestión el título originario o fuente de la condición más beneficiosa²⁶, contribuyendo a su difuminación, o al menos a la necesidad de reformular su configuración jurídica²⁷.

Es difícil determinar si nos encontramos, realmente, ante un cambio de paradigma, o se trata más bien de pronunciamientos que, aunque desvelan cierto denominador común en detrimento de la configuración clásica del principio de condición más beneficiosa, no pretenden ir más allá de la solución de los casos concretos. Si estamos en el primero de los escenarios, sería necesario contar con un mayor andamiaje argumental en orden a ensamblar adecuadamente las instituciones jurídicas concernidas. Nuestro Derecho es ya tan complejo que semejante tarea no sería fácil en absoluto, y, además, debería acometerse con prudencia, pues, como expresara Guasp hace ya más de cuatro décadas, los principios del Derecho constituyen su fundamento, marcan su origen y señalan de dónde procede, “de modo que si se prescinde de cualquier referencia del Derecho a tales principios, el Derecho existe, acaso, mas sin fundamento, se halla montado en el aire, en trance de ruina que el más ligero sople de cualquier realidad puede hacer desaparecer”²⁸.

²⁴ Como acertadamente subraya MERCADER UGUINA, J., la vía de modificación de una condición más beneficiosa no debería ser en todo caso la del art. 41 ET, pues es posible que la alteración que se propone no tenga carácter sustancial, en cuyo caso permanecería en el marco del poder de dirección del empresarial (*Los principios de aplicación del Derecho del Trabajo. Formación, decadencia y crisis*, Tirant lo Blanch, 2014, pág. 165).

²⁵ Rec. 264/2014.

²⁶ Véase CASAS BAAMONDE, M.E.: “La pérdida de ultraactividad de los convenios colectivos”, *Relaciones Laborales* núm. 6, 2013), quien, respecto de las condiciones derivadas de convenios colectivos que han perdido su vigencia, admite que estamos ante condiciones más beneficiosas cuya fuente originaria no estaría “en una norma jurídica –el convenio desaparecido del ordenamiento; la jurisprudencia viene diciendo que el convenio colectivo no es fuente de condiciones mas beneficiosas-, sino en los contratos de trabajo”. Por su parte, LÓPEZ CUMBRE, L., refiere que la sentencia de 22 de diciembre de 2014 supone una fractura importante en la doctrina relativa al principio de condición más beneficiosa” (*Condición más beneficiosa, actos propios e (ir)reversibilidad de condiciones laborales: usos permitidos, posteriormente prohibidos*, Análisis Gómez-Acebo&Pombo, febrero 2015, pág. 3).

²⁷ El tema fue tratado en extenso en SAN MARTÍN MAZZUCCONI, C.: “La condición más beneficiosa y su fuente generadora”, *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo* núm. 174, 2015.

²⁸ GUASP, J.: *Derecho*, Gráficas Hergon, 1971, págs. 291 y 293.

BIBLIOGRAFÍA

- BELTRÁN DE HEREDIA RUIZ, I: *Límites al crédito horario: se confirma su naturaleza individual* (<http://ignasibeltran.com/2017/03/29/limites-al-credito-horario-se-confirma-su-naturaleza-individual/>).
- BLASCO PELLICER, A.: "La autonomía individual en el sistema de fuentes de la relación jurídico-laboral", *Aranzadi Social* núm. 17, 2004.
- CASAS BAAMONDE, M.E.: "La pérdida de ultraactividad de los convenios colectivos", *Relaciones Laborales* núm. 6, 2013.
- FERNÁNDEZ LÓPEZ, M.F.: "Condición más beneficiosa, absorción y compensación", *Relaciones Laborales* núm. 1, 1992.
- GALINDO FERRERO, V.: *El crédito horario sindical no se disfruta doce meses sino once* (<https://www.vidagalindo.com/el-credito-horario-sindical-no-se-disfruta-doce-meses-sino-once/>).
- GUASP, J.: *Derecho*, Gráficas Hergon, 1971.
- LÓPEZ CUMBRE, L.: *Condición más beneficiosa, actos propios e (ir)reversibilidad de condiciones laborales: usos permitidos, posteriormente prohibidos*, Análisis Gómez-Acebo&Pombo, febrero 2015.
- MARTÍN VALVERDE, A., RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, F., GARCÍA MURCIA, J.: *Derecho del Trabajo*, 26ª ed., Tecnos, 2017.
- MERCADER UGUINA, J.: *Los principios de aplicación del Derecho del Trabajo. Formación, decadencia y crisis*, Tirant lo Blanch, 2014.
- MIÑARRO YANINI, M.: "Otro 'juicio salomónico': carácter colectivo, pero trato individual para el crédito horario (Comentario a la Sentencia del Tribunal Supremo, Sala 4ª, de 23 de marzo de 2015, rec. núm. 49/2014)", *Estudios Financieros. Revista de Trabajo y Seguridad Social* núm. 389-390, 2015.
- MONTOYA MELGAR, A.: *Derecho del Trabajo*, 38ª ed., Tecnos, 2017.
- PALOMINO SAURINA, P.: "Posibilidad de acumulación anual del crédito horario en una bolsa que incluya el mes de vacaciones. Comentario de sentencia de la audiencia nacional de 3 de diciembre de 2015", *Revista de Información Laboral* núm. 4, 2016.
- PÉREZ LEÑERO, J.: *Teoría General del Derecho español del Trabajo*, Espasa Calpe, 1948.
- RODRÍGUEZ PIÑERO, M.: "Principio pro operario, condición más beneficiosa y autonomía colectiva", *Relaciones Laborales* núm. 1, 1991.
- ROJO TORRECILLA, E.: *¿El crédito horario como derecho colectivo y no meramente individual? No es de este parecer el TS. Nota crítica a la sentencia de 23 de marzo (con voto particular de seis magistrados y magistradas)* (<http://www.eduardorojotorrecilla.es/2015/07/el-credito-horario-como-derecho.html>).
- ROJO TORRECILLA, E.: *Nuevamente sobre el crédito horario de los representantes de los trabajadores y el período vacacional. ¿Una sentencia agridulce y con claroscuros? Nota a la sentencia de la AN de 3 de diciembre de 2015 (Caso SITEL), y recordatorio de la sentencia del TS de 23 de marzo de 2015* (<http://www.eduardorojotorrecilla.es/2015/12/nuevamente-sobre-el-credito-horario-de.html>).
- SAN MARTÍN MAZZUCCONI, C.: "La condición más beneficiosa y su fuente generadora", *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo* núm. 174, 2015.
- UREÑA MARTÍN, A.: *Crédito horario durante todo el año. ¿Cambio de doctrina del Tribunal Supremo o condición más beneficiosa?* (<http://www.tuasesorlaboral.net/categorias-de-estudio/jurisprudencia/606-jurisprudencia-comentada-credito-horario-durante-todo-el-ano-cambio-de-doctrina-del-tribunal-supremo-o-condicion-mas-beneficiosa>)