



Roj: **STSJ CAT 9267/2014 - ECLI: ES:TSJCAT:2014:9267**

Id Cendoj: **08019340012014106207**

Órgano: **Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social**

Sede: **Barcelona**

Sección: **1**

Fecha: **23/09/2014**

Nº de Recurso: **2847/2014**

Nº de Resolución: **6169/2014**

Procedimiento: **Recurso de suplicación**

Ponente: **LUIS REVILLA PEREZ**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTÍCIA

CATALUNYA

**SALA SOCIAL**

**NIG : 08019 - 44 - 4 - 2012 - 8012351**

AF

**Recurso de Suplicación: 2847/2014**

ILMO. SR. IGNACIO MARÍA PALOS PEÑARROYA

ILMA. SRA. M. MAR GAN BUSTO

ILMO. SR. LUIS REVILLA PÉREZ

En Barcelona a 23 de septiembre de 2014

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, compuesta por los/as Ilmos/as. Sres/as. citados al margen,

**EN NOMBRE DEL REY**

ha dictado la siguiente

**S E N T E N C I A núm. 6169/2014**

En el recurso de suplicación interpuesto por Ajuntament de Gavà frente a la Sentencia del Juzgado Social 25 Barcelona de fecha 23 de octubre de 2013 dictada en el procedimiento nº 253/2012 y siendo recurridos D. Anibal y Patronat Municipal de Serveis Comunitaris de Gava. Ha actuado como Ponente el Ilmo. Sr. LUIS REVILLA PÉREZ.

#### **ANTECEDENTES DE HECHO**

**PRIMERO.-** Con fecha 15 de marzo de 2012 tuvo entrada en el citado Juzgado de lo Social demanda sobre Reclamación cantidad, en la que el actor alegando los hechos y fundamentos de derecho que estimó procedentes, terminaba suplicando se dictara sentencia en los términos de la misma. Admitida la demanda a trámite y celebrado el juicio se dictó sentencia con fecha 23 de octubre de 2013 que contenía el siguiente Fallo:

"Estimar la demanda presentada per Anibal contra el Patronato Municipal de Serveis Comunitaris de Gava i l'Ajuntament de Gavá, en reclamació de quantitat i declaro nul.la la decisió adoptada per Decret de 23.01.12 de deixar sense efecte l'abonament a l'actor del complement retributiu acordat el 1.01.07 amb condemna a les entitats demandades conjunta i solidàriament a estar i passar per aquesta declaració i a abonar a l'actor l'import de 22.035,42 euros corresponent al període de febrer 2012 a agost 2013. "

**SEGUNDO.-** En dicha sentencia, como hechos probados, se declaran los siguientes:



- 1.- El demandant Anibal amb DNI núm. NUM000 ha vingut prestant serveis per a l'entitat Patronat Municipal de Serveis Comunitaris de Gavà amb antiguitat des del 17.11.97. Va iniciar la prestació de serveis mitjançant contracte de treball de durada determinada a jornada completa per a la realització de funcions de responsable del departament de recursos humans amb la categoria professional de Tècnic mitjà. Presta serveis al centre de treball de Pça Jaume Balmes s/n de Gavà. No es ni ha estat representant sindical ni unitari dels treballadors el darrer any de prestació de serveis.
- 2.- El conveni col·lectiu de treball aplicable a la relació laboral es el del Patronat Municipal de Serveis Comunitaris de 2009-2012.
- 3.- Per Decret de la tinenta d'alcalde i vicepresidenta 1ra del Patronat Municipal de Serveis Comunitaris de Gavà de data 23.01.12, es va disposar "deixar sense efectes a partir de l'1 de gener del 2012 l'acord d'aquesta tinença d'alcaldia i del treballador Anibal de data 1 de gener de 2007 pel qual s'aprovava el pagament de 1.208,80 euros per tal de compensar econòmicament la major dedicació que sigui necessària pel normal desenvolupament de l'activitat com a cap de Recursos Humans de la plantilla del Patronat Municipal de Serveis Comunitaris". L'acord va ser notificat a l'actor el 1.02.12. (foli núm. 110)
- 4.- Contra aquesta decisió el demandant va presentar reclamació prèvia que va ser desestimada per Decret de 2.04.12.
- 5.- El demandant percebia un salari brut mensual de 4.832,17 euros amb inclusió de prorrata de pagues extraordinàries, si bé des del mes de gener de 2012 ha passat a percebre un salari de 3.336,71 euros d'acord amb la decisió de l'entitat demandada.
- 6.- El conveni col·lectiu aplicable estableix a l'article 1.3 "Garanties ad personam" el següent: "Les condicions establertes en aquest conveni es consideraran mínimes i es respectaran totes les situacions personals que, amb caràcter global, fossin més avantatjoses en el conjunt i en el còmput anual.- Es considerarà condició "ad personam", les diferències salarials en escriu -tant salari base, complements, com de triennis-, resultants de l'aplicació dels nous imports retributius pactats en aquest conveni. Aquest paràgraf només serà d'aplicació al personal que estiguin actiu o excedència en el moment de la signatura, sempre i quan no es modifiquin les seves condicions laborals".
- 7.- El conveni col·lectiu va ser aprovat per la Junta de Govern del Patronat de 15.11.10. (foli núm. 85)
- 8.- En de data 1 de gener de 2007 per Acord signat amb la conformitat de la Tinenta d'Alcalde Vicepresidenta del Patronat Municipal de Serveis Comunitaris de Gavà i del treballador Anibal es va acordar establir la percepció de dos complements: un complement específic per al treballador Anibal ,Tecnic Mitjà-Cap de Recursos Humans - de la plantilla de personal laboral del Patronat , d'un import brut de 1.208,80 euros mensuals en catorze pagues, per tal de "compensar econòmicament la major dedicació que sigui necessària pel normal desenvolupament de l'activitat" i un complement de productivitat per al treballador Anibal , Tecnic Mitjà - Cap de Recursos Humans - de la plantilla de personal laboral del Patronat, d'un import brut de 512,73 euros mensuals en catorze pagues per tal de "compensar econòmicament amb una major responsabilitat les condicions particulars d'aquest lloc de treball". L'acord en el seu punt tercer estableix que el complement de productivitat deixarà de percebre en el moment que prengui possessió com a personal de caràcter fix l'aspirant aprovat a la convocatòria de Tècnic Superior- Cap de Recursos Humans i al punt quart deixa sense efectes l'anterior informe proposta de 21 de maig de 2002. (foli núm. 108)
- 9.- Per Decret de 1.12.08 del vicepresident del Patronat Municipal es va aprovar el nomenament de l'actor en règim laboral fix a fi i efecte d'ocupar la plaça de Tècnic Superior de Recursos Humans a partir del dia 1.12.08, inclosa en la plantilla orgànica del Patronat d'acord amb la proposta del Tribunal qualificador del concurs oposició. El demandant va deixar de realitzar les funcions de cap de recursos humans a partir del mes de març de 2009 i va deixar de percebre el complement de productivitat de 512,73 euros mensuals, però va continuar percebent el complement específic establert en la quantia inicial de 1.208,80 euros i a partir de desembre de 2011 en 1.224,19 euros. (folis núm. 72, 74)
- 10.- Amb data 20.01.12 el Gerent municipal va emetre informe amb proposta de resolució de deixar sense efectes l'acord entre la tinença d'alcaldia i Don. Anibal de data 1 de gener de 2007, pel qual s'aprovava, entre d'altres, el pagament de 1.208,80 euros, per tal de compensar econòmicament la major dedicació que fos necessària pel normal desenvolupament de l'activitat de cap de recursos humans. A l'informe consta que com a conseqüència de la reestructuració organitzava que esta efectuant l'Ajuntament de Gavà i els seus organismes autònoms, el Sr. Anibal ha deixat de prestar els seus serveis com a cap de recursos humans per passar a desenvolupar tasques de tècnic superior de recursos humans en matèria de prevenció de riscos laborals, "per la qual cosa ja no te sentit el manteniment del complement per compensar la major dedicació vinculat a les



funcions derivades del lloc de treball de cap de recursos humans." La proposta en fonamenta jurídicament en l'article 26.3 del RDL 1/95 de 24.03 de la Llei de l'Estatut dels Treballadors. (foli núm. 109)

11.- Amb data 1.01.13 es va produir una subrogació de la relació contractual de l'actor i les seves condicions laborals per part de l'Ajuntament de Gavà, conseqüència de la subrogació per part de l'Ajuntament de Gava dels béns, drets i obligacions del Patronat Municipal de Serveis Comunitaris i la integració a la plantilla municipal del personal que venia prestant els seus serveis al Patronat Municipal en la data de la seva dissolució. (foli núm. 37)

12.- L'import del complement percebut pel demandant objecte del plet es de 1.224,19 euros mensuals a partir dels darrers mesos de 2011. (sense controvèrsia)

13.- El mes de juny de 2002 el demandant percebia en nòmina un complement específic per import de 1.020,53 euros i una gratif. Serveis extraordinaris de 601,01 euros; el mes de desembre de 2006 un complement específic per import de 1.177,03 euros i pel concepte "diferencia categoria " l'import de 3.000.- euros. (folis núm. 68,69)

14.- El tècnic de recursos humans del Patronat Municipal de Serveis Comunitaris de l'Ajuntament de Gava, te establert un sou de 35.300,17 euros anuals i uns complements de 17.525,24 euros anuals en concepte de disponibilitat. (foli núm. 82)

**TERCERO.**- En fecha 21 de noviembre de 2013 se dictó auto de aclaración de la anterior sentencia, cuya parte dispositiva es del tenor literal siguiente:

"Accedir a l'aclariment de la sentència sol·licitat per la part actora, rectificanc l'error de la part dispositiva que ha de dir **28.156,37 euros** (en lloc de 22.035,42 euros) i **gener 2012** (en lloc de febrer 2012)."

**CUARTO.**- Contra dicha sentencia anunció recurso de suplicación la parte codemandada AJUNTAMENT DE GAVÀ, que formalizó dentro de plazo, y que la parte contraria, la parte actora D. Anibal impugnó, elevando los autos a este Tribunal dando lugar al presente rollo.

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

**PRIMERO.** - La parte codemandada y condenada, AJUNTAMENT DE GAVÀ anuncia recurso de suplicación y lo interpone después contra la sentencia de instancia que, declarando la nulidad e improcedencia de dejar sin efecto el abono al actor de complemento retributivo que venía percibiendo desde 01/01/2007, declaró que los condenados solidariamente, el recurrente y la empleadora inicial PATRONAT MUNICIPAL DE SERVEIS COMUNITARIS DE GAVÀ, debían seguir abonando el mismo así como diferencias generadas desde su suspensión en febrero de 2012 a agosto de 2013, por suma global de 22.035,42 euros.

El recurso se despliega en argumento de exclusiva censura jurídica y ha sido impugnado de contrario.

**SEGUNDO.**- Lo articula bajo doble motivo, con cobertura en el artículo 193 c) de la LRJS, uno principal y otro subsidiario, en los que solicita el examen de las normas sustantivas y de la jurisprudencia aplicadas.

En primer lugar denuncia la infracción del artículo 26.3 del ET así como de la doctrina jurisprudencial contenida en la sentencia del Tribunal Supremo de 29 de junio de 2009.

En esencia considera que se desprende de los hechos probados que el trabajador dejó de realizar las funciones por las que percibía el complemento en disputa por mayor dedicación, cuando dejó de atender las funciones que aquél remuneraba en el ejercicio de la función de jefe de recursos humanos y que la naturaleza del complemento no puede ser otra o diversa que la de complemento funcional que sólo puede y ha de percibirse cuando se realiza la función que aquél remunera. Añade que como complemento de puesto de trabajo y funcional no es consolidable y que al dejar de realizar las funciones por las que se había otorgado dicho complemento fue correcto que el Ayuntamiento recurrente acordase la supresión del mismo por mas que lo fuese extemporáneamente y, por error, se mantuviese su abono durante dilatado periodo en que ya no se realizaban las funciones que aquél en inicio remuneraba.

Así tenemos que, efectivamente y según inalterado relato de hechos, actor, técnico medio, y empleadora pactaron que el trabajador pasaría a realizar funciones como jefe de recursos humanos con efectos de 01/01/2007 y que para compensar la mayor dedicación que la atención de la función suponía, pasaría a percibir complemento específico en suma por paga de 1.208,80 euros, así como complemento de productividad en importe bruto mensual de 512,73 euros. Que dejó de realizar las funciones de jefe de recursos humanos con efectos de marzo de 2009. Que en este momento dejó de percibir el complemento de productividad pero no así el específico por mayor dedicación que siguió percibiendo hasta el 01/01/2012, en que el complemento fue suprimido por Decreto de la teniente de alcalde de fecha 23/01/2012.



Lo anterior nos lleva a conclusión conciliada con la afirmación del recurso de que el complemento en disputa, en su origen y porque así lo quisieron las partes, tuvo naturaleza de complemento funcional cuya percepción resultaba vinculada a la remuneración de la mayor dedicación que la atención de la nueva función encomendada como jefe de recursos humanos suponía. Con ello al ser de naturaleza funcional no es consolidable y sólo puede percibirse cuando se realiza la función que remunera.

Al tratarse de complemento vinculado al puesto de trabajo, que retribuyen las características del puesto de trabajo o la forma de realizar la actividad profesional, su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto de trabajo, por lo que, salvo pacto en contrario, no tienen carácter consolidable (TS 20-12-94 , EDJ 10476; 7-7-99, EDJ 22418).

En el caso de autos, el complemento en disputa venía a retribuir la mayor responsabilidad derivada de la labor encomendada ex novo, y su percepción estaba vinculada al ejercicio de las mismas, no teniendo el carácter de consolidables, (artículo 26.3 en relación al convenio colectivo de aplicación, que no les confiere el carácter de consolidables), por lo que al haber dejado el actor de ejercer la función ya no tenía derecho a su percepción.

Sin embargo como la fuente del derecho al percibo del complemento se ha encontrado en la sentencia en el hecho de que, dejando de ser el complemento funcional, las partes, por acto tácito o condición más beneficiosa y en la interpretación de la circunstancia subsiguiente al cese en el ejercicio de la función en que se sigue abonando el complemento por dilatado periodo de casi cuatro años, que se ha concluido no tiene fundamento en error sino en acto de reconocimiento de derecho que acepta su incorporación al acervo retributivo del actor debe darse respuesta a las consideraciones que hace la recurrente en el segundo motivo de su recurso que son las verdaderamente trascendentes.

**TERCERO.-** Se alega como segundo motivo del recurso, de conformidad con lo dispuesto en el art. 193.c) de la LRJS , la infracción de la doctrina jurisprudencial sobre la condición más beneficiosa contenida en las sentencias del Tribunal Supremo de fecha 29 de junio de 2009 , 19 de abril de 1991 y 6 de octubre de 2009 , del Tribunal superior de Justicia de Valencia de 9 de noviembre de 2010 , de Madrid de 15 de octubre de 2007 , de Castilla-La Mancha de 3 de noviembre de 2005 y de Cataluña de 14 de junio de 1997 .

En concreto, la recurrente afirma que el hecho de que la codemandada empleadora hubiese seguido abonando al actor el complemento, después del cese en la función, no supone una voluntad inequívoca de reconocer al mismo éste sino que se trata de un error que no puede generar una condición más beneficiosa a su favor. Por ello considera que la decisión del ayuntamiento de suprimir el complemento no vulnera ningún derecho o condición más beneficiosa, ya que no se trata de un complemento salarial consolidable. Y pide que se revoque la sentencia y se desestime la demanda.

Y para dar repuesta a la cuestión planteada no podemos apartarnos de lo que ya ha dicho esta Sala en la sentencia de 15/05/2014, en recurso de suplicación 2071/2014 , promovido por igual recurrente que quién lo es en el presente procedimiento y que, recensionando la doctrina aplicable al caso que nos ocupa, ha dicho: "Primeramente hemos de dejar sentado que la doctrina de las Salas de lo Social de las Comunidades Autónomas no constituyen jurisprudencia, pues esta, como fuente complementaria del ordenamiento jurídico, está reservada por el artículo 1.6 del Código Civil a la doctrina que, de modo reiterado, establece el Tribunal Supremo al interpretar y aplicar la ley, la costumbre y los principios generales del derecho, y por el artículo 5.1 de la Ley Orgánica del Poder Judicial a la interpretación que de los preceptos constitucionales resulta de las resoluciones del Tribunal Constitucional.

Sobre la cuestión de fondo invocada, debemos empezar diciendo que la condición más beneficiosa ( ET art.3.1.c ) se trata de beneficios o ventajas individuales o plurales (TS 25-10-99, EDJ 32933) que por su incorporación al nexo contractual, no pueden ser suprimidas por un acto unilateral del empresario sin recurrirse a la vía específica procedimental establecida para la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, lo que supone una manifestación del principio de intangibilidad material de tales condiciones (TS unif doctrina 9-10-03, EDJ 158561; TS 23-9-03, EDJ 152956; 27-1-04, EDJ 40523; TS 24-9-04, EDJ 160232). Para ser calificada como condición más beneficiosa se exige por la jurisprudencia el cumplimiento de los siguientes requisitos (TS 14-4-05, EDJ 62698):

1) Que la condición se haya adquirido y disfrutado en virtud de su consolidación por obra de una voluntad inequívoca de concesión , esto es se haya incorporado al nexo contractual en virtud de un acto de voluntad constitutivo de una concesión o reconocimiento de un derecho

2) Hay que acreditar que existe la voluntad empresarial de atribuir a los trabajadores una ventaja o beneficio social que supere lo establecido en las fuentes legales o convencionales de regulación de la relación contractual del trabajo. La doctrina y jurisprudencia, con fundamento en el actual art. 3.1, c) ET , vienen refiriéndose a la figura o principio de la condición más beneficiosa . Se trata de la técnica conforme a la cual



la empresa ha de respetar las ventajas que el trabajador disfrute por concesión unilateral o pacto individual, sin que puedan ser reducidas o socavadas por decisiones o normas posteriores a su efectiva incorporación al nexo obligacional. Conforme a esta doctrina jurisprudencial ya consolidada, la condición más beneficiosa no puede confundirse con las situaciones de mera tolerancia o liberalidad empresarial, por muy duraderas que éstas se presenten en el tiempo y para que el beneficio ingrese en el patrimonio jurídico del trabajador no basta -más aún, sino que es necesaria la persistencia o repetición en su disfrute; es preciso que la ventaja concedida responda inequívocamente a la voluntad empresarial de mejorar lo dispuesto en las normas legales y/o convencionales. Y por ello que la ventaja concedida se haya incorporado al nexo contractual «en virtud de un acto de voluntad constitutivo de una concesión o reconocimiento de un derecho» ( STS 21 febrero 1994 . RJ 1994, 1216); que cualquiera que sea el título originario de la concesión (la condición más beneficiosa ).

En materia salarial, las condiciones más beneficiosas tienen su fuente en la voluntad unilateral del empresario, manifestada tácita -por la permanencia y generalidad de la conducta- o expresamente, dirigida a otorgar a los trabajadores un tratamiento más favorable que el reconocido legal o convencionalmente, de suerte que la ventaja que se concede se haya incorporado al nexo contractual (TS 11-2-10, EDJ 12569; TSJ Sta. Cruz de Tenerife 14-4-08, EDJ 95430). Se aprecia voluntad empresarial de conceder una condición más beneficiosa cuando el acuerdo por el que se constituye una mejora salarial manifiesta, expresa o tácitamente, la voluntad empresarial de incorporar dicha mejora en el contrato de los trabajadores afectados (TS 28-2-94, EDJ 1801); con continuidad en el tiempo de forma que el beneficio salarial se concede con carácter permanente y no para un determinado período o como prórroga de la concesión efectuada el año anterior (TS 30-12-98, EDJ 30732); cuando el trabajador viene disfrutando de la mejora salarial desde el inicio de la relación laboral (TS unif doctrina 27-5-98, EDJ 7079); o cuando hay una inequívoca voluntad empresarial en su concesión, manteniéndose de forma regular y sin solución de continuidad (TS 15-7-97, EDJ 5387; TS 4-4-11, EDJ 79316). Se consideró condición más beneficiosa, mediante:- una mejora salarial : la compensación del perjuicio económico que para el trabajador comportó el traslado de centro de trabajo, manteniéndose de forma prolongada en el tiempo (TSJ Cataluña 1-2-06, EDJ 38036); la mejora de la IT (TS 29-9-08, EDJ 197293); el abono del salario íntegro los 3 primeros días de IT (TS 3-3-09, EDJ 25627); el abono de la totalidad de las pagas extras durante la IT o la maternidad (AN 17-12- 07, EDJ 360426; TS 23-12-08, EDJ 291537); aportaciones para actividades sociales o de tiempo libre (TS 9-3-09, EDJ 42684); - o en especie : uso y disfrute de vivienda (TS unif doctrina 27-5-98, EDJ 7079); uso de habitación en el centro de trabajo (TSJ Burgos 16-3-98, EDJ 65126); bonificaciones en el consumo de energía eléctrica y agua (TS 15-7-97, EDJ 5387; TSJ Navarra 12-4-00, EDJ 117379); uso de vehículo de la empresa para fines laborales y particulares (TSJ País Vasco 19-12-00, EDJ 117474); la concesión de una tarjeta de descuento en la compra de productos comercializados por la empresa que, aunque no constituye salario en estrictos términos jurídicos, sí puede considerarse incluido en el sistema de remuneración (TS 9-4-01, EDJ 16048); o la concesión de tickets-restaurante (TSJ Cataluña 12-4-99, EDJ 15484);- o una ventaja o beneficio social mediante un acuerdo alcanzado en conciliación como consecuencia de demanda de conflicto colectivo (TSJ Valladolid 27-3-06, EDJ 58114).

Sin embargo, no hay condición más beneficiosa, sino mera liberalidad o concesión graciosa cuando la mejora salarial se concede sin ánimo de incorporarla de forma permanente al contrato de trabajo, o cuando la mejora salarial concedida por la empresa se debe a un error . Tampoco cuando las mejoras salariales se conceden en función del puesto de trabajo que ocupa o la especial actividad que desempeña, teniendo derecho a la mejora salarial en tanto desempeñe las funciones que determinan su concesión pero no después de un cambio de puesto de trabajo o de funciones (TS 29-9-86, EDJ 5894; 24-3-87, EDJ 2365; TS unif doctrina 27-7-93, EDJ 7694; 20-12-94, EDJ 10476; 12-3-97, EDJ 3107). Así, no se consideró existente: en el derecho al incremento retributivo similar al del convenio colectivo sobre un complemento personal fuera de convenio (TSJ C.Valenciana 21-2-06, EDJ 286359); en la percepción de unas cantidades por alojamiento y manutención (TSJ Murcia 17-7-06, EDJ 268455); ni en la concesión de un bonus variable cuyas condiciones se fijan anualmente (TS 7-7-10, EDJ 213760).

También se ha dicho que la percepción de los complementos por la función desempeñada no puede considerarse condición más beneficiosa , aunque se mantenga durante varios años tras cesar en la citada función, cuando el mantenimiento en su abono se debió más a dejadez en su supresión que en una voluntad de mejorarle las condiciones, no siendo tampoco consolidable al tratarse de un complemento vinculado al puesto de trabajo (TS 12-7-11, EDJ 198193).

El carácter intangible de las condiciones más beneficiosas determina que desde el momento que integran el contenido del contrato de trabajo, deban ser respetadas por el empresario de modo que éste no puede, unilateralmente, modificar su contenido o decidir su supresión (TS 20-1-09, EDJ 11815). Su alteración o eliminación sólo puede producirse por alguno de los siguientes mecanismos: 1) Por acuerdo entre empresario y trabajador en el que se suprima, modifique o sustituya la condición más beneficiosa. 2) A través del procedimiento de modificación sustancial de las condiciones de trabajo . 3) A través de su neutralización



por aplicación de la compensación y absorción . 4) Excepcionalmente se admite la modificación de un acuerdo si la situación existente al firmarse el mismo se ha modificado (cláusula rebus sic stantibus: estando así las cosas), cláusula que opera como excepción al principio de que los acuerdos hay que cumplirlos (principio de pacta sunt servanda). Dicha cláusula permite la modificación o supresión de cualquier acuerdo o pacto contractual cuando acontecimientos posteriores e imprevisibles determinen que el mantenimiento del acuerdo en sus iniciales términos resulte excesivamente oneroso para una de las partes. La alteración de las condiciones iniciales que legitima la modificación o supresión del pacto opera también en el ámbito de las condiciones más beneficiosas en la medida en que éstas se incorporan al contrato de trabajo. De esta forma, se permite la supresión de la mejora concedida por el empresario si concurren las circunstancias excepcionales mencionadas (TS 4-7-94, EDJ 11899). No obstante, esta cláusula, como justificación de la extinción o supresión de la condición más beneficiosa debe interpretarse de forma restrictiva (TS 11-3-98, EDJ 1045; 16-4-99, EDJ 9122)".

En el caso de autos, ya hemos dicho en el motivo anterior que aunque el plus se configuró en origen como funcional hubo acuerdo, tácito, de reconvertirlo en plus consolidado cuando se dejan de ejercer las funciones que el complemento remunera y el complemento se sigue abonando durante dilatado periodo de tiempo de casi cuatro años.

Y se dice que esta es la voluntad y no el simple error porque, como bien relata la sentencia, sí se suprimió el otro plus funcional, el de productividad, cuando se dejó de atender la función de jefe de recursos humanos.

De ello se infiere la voluntad inequívoca de la empleadora de incorporar al nexo contractual del actor el citado complemento, constituyendo una condición más beneficiosa, que no podía ser suprimida de forma unilateral por aquélla, tal y como hizo, por lo que la decisión de la sentencia de dejar sin efecto el mismo y condenar a las demandadas al abono del complemento retributivo es correcta y ajustada a derecho.

Por lo expuesto, no podemos estimar el recurso, debiendo confirmar la sentencia de instancia.

VISTOS los anteriores preceptos y los demás de general aplicación.

## FALLAMOS

Que desestimando el recurso de suplicación interpuesto por el letrado del AYUNTAMIENTO DE GAVÁ contra la sentencia del Juzgado Social nº 25 de Barcelona, autos 253/2012, de fecha 23 de octubre de 2013, seguidos a instancia de don Anibal contra la recurrente y el PATRONAT MUNICIPAL DE SERVEIS COMUNITARIS DE GAVÁ, debemos confirmar la citada resolución. Se condena al recurrente al pago de las costas causadas en el presente recurso en la cuantía de 450,00 euros que comprenderán los honorarios del abogado o del graduado social colegiado de la parte contraria que hubiera actuado en el recurso en defensa o en representación técnica de la parte, así como a la pérdida del depósito constituido para recurrir; debiendo darse a las cantidades consignadas el destino legal.

Notifíquese esta resolución a las partes y a la Fiscalía del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, y expídase testimonio que quedará unido al rollo de su razón, incorporándose el original al correspondiente libro de sentencias.

La presente resolución no es firme y contra la misma puede interponerse Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina, para ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, el cual deberá prepararse mediante escrito con la firma de Abogado y dirigido a ésta Sala en donde habrá de presentarse dentro de los diez días siguientes a la notificación, con los requisitos establecidos en el Art. 221 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social .

Así mismo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 229 del Texto Procesal Laboral, todo el que sin tener la condición de trabajador o causahabiente suyo o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social o no goce del beneficio de justicia gratuita o no se encuentre excluido por el art. 229.4 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social , consignará como depósito, al preparar el Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina, la cantidad de 600 euros en la cuenta de consignaciones que tiene abierta esta Sala, en BANCO SANTANDER, Oficina núm. 6763, sita en Ronda de Sant Pere, nº 47, N° 0965 0000 66, añadiendo a continuación los números indicativos del recurso en este Tribunal.

La consignación del importe de la condena, cuando así proceda, se realizará de conformidad con lo dispuesto en el art. 230 la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social y se efectuará en la cuenta que esta Sala tiene abierta en BANCO SANTANDER (oficina indicada en el párrafo anterior), N° 0965 0000 80, añadiendo a continuación los números indicativos del Recurso en este Tribunal, y debiendo acreditar el haberlo efectuado, al tiempo de preparar el recurso en esta Secretaría.



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

**Publicación.-** La anterior sentencia ha sido leída y publicada en el día de su fecha por el Ilmo. Sr. Magistrado Ponente, de lo que doy fe.

FONDO DOCUMENTAL CENDOJ