



Roj: **STS 1553/2005 - ECLI:ES:TS:2005:1553**

Id Cendoj: **28079140012005100273**

Órgano: **Tribunal Supremo. Sala de lo Social**

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **14/03/2005**

Nº de Recurso: **71/2004**

Nº de Resolución:

Procedimiento: **SOCIAL**

Ponente: **JESUS GULLON RODRIGUEZ**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

## **SENTENCIA**

En la Villa de Madrid, a catorce de Marzo de dos mil cinco.

Vistos los presentes autos pendientes ante esta Sala, en virtud del recurso de casación interpuesto por el Procurador D. Victorio Venturini Medina, en nombre y representación de COMITE DE EMPRESA DEL CENTRO DE TRABAJO DE LA EMPRESA LUX CANARIAS SOCIEDAD ANONIMA EN LA UNIVERSIDAD DE LAS PALMAS DE GRAN CANARIA, contra la sentencia de 8 de noviembre de 2.003 dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Canarias, sede Las Palmas de Gran Canaria, en el procedimiento núm. 8/02 seguido a instancia de la hoy recurrente contra la empresa Lux Canarias, S.A. y la Universidad de Las Palmas sobre conflicto colectivo.

Han comparecido en concepto de parte recurrida LUX CANARIAS, S.A. representada por el Procurador D. Miguel Angel Araque Almendros y la UNIVERSIDAD DE LAS PALMAS DE GRAN CANARIA representada por el Procurador D. Eduardo Carlos Muñoz Barona.

Es Magistrado Ponente el Excmo. Sr. D. JESÚS GULLÓN RODRÍGUEZ

## **ANTECEDENTES DE HECHO**

PRIMERO.- Por D. Juan Manuel , en su condición de secretario del Comité de Empresa del Centro de trabajo de la empresa Lux Canarias S.A. en la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria se presentó demanda sobre Conflicto Colectivo de la que conoció la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Canarias con sede en Las Palmas de Gran Canaria.

SEGUNDO.- Admitida a trámite la demanda, tuvo lugar el acto del juicio, en el que la parte actora se ratificó en la misma, oponiéndose la demandada, según consta en acta. Recibido el juicio a prueba, se practicaron las propuestas por las partes y declaradas pertinentes.

TERCERO.- El día 8 de noviembre de 2.003, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Canarias con sede en Las Palmas de Gran Canaria, dictó sentencia cuya parte dispositiva es del siguiente tenor literal: "Que estimando la excepción de falta de legitimación pasiva respecto de la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria, desestimamos íntegramente la demanda de conflicto colectivo formulada por D. Juan Manuel , en su condición de Secretario del Comité de Empresa del centro de trabajo de la empresa "LUX CANARIAS, SA" en la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria frente a la empresa "LUX CANARIAS, SA", representada por D. Juan Pedro , y la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria, representada por D<sup>a</sup> Amelia , a las que se absuelve de los pedimentos de contrario formulados en aquélla".

En la anterior sentencia se declararon probados los siguientes hechos: "1º.- En virtud de contrato administrativo suscrito el 1 de octubre de 1997 (renovado el 1 de octubre de 2001), la empresa 'LUX CANARIAS, SA' (antes 'LIMPIALUX, SA') tiene adjudicado el servicio de limpieza de los Centros dependientes de la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria, sitios en las Islas de Gran Canaria (en los Municipios de Las Palmas de Gran Canaria, Telde y Arucas) y Tenerife (en el Municipio de La Laguna).- 2º.- El horario normal en el centro de trabajo que



la empresa demandada, 'LUX CANARIAS, SA', tiene en la Entidad codemandada, Universidad de Las Palmas de Gran Canaria, es de 7 a 15 horas en horario de mañana y de 13 a 21 horas en horario de tarde.- 3º.- En los meses de verano (julio, agosto y septiembre) los trabajadores de la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria (funcionarios y laborales), entre ellos el personal que procede a la apertura y cierre de los diversos centros, ven reducida su jornada diaria de trabajo.- 4º.- En la empresa LUX CANARIAS, SA ha sido costumbre adaptar la jornada de su personal de limpieza destinado en la Universidad al de los trabajadores universitarios, dado que es este personal el que procede a abrir y cerrar los centros, permitiendo consiguientemente la entrada de sus trabajadores y forzando su salida. De tal forma el horario que los mismos cubrían en dichos meses era el siguiente: . del 1 al 15 de julio y del 16 al 30 de septiembre: de 8,30 a 14 horas.- de 16 de julio a 16 de septiembre: de 9 a 14 horas.- 5º.- En fechas que no se han podido determinar con exactitud, pero comprendidas en todo caso en la primera mitad del año 2002, la Universidad demandada instala en la mayor parte de los centros de ella dependientes un sistema de tarjetas magnéticas para la apertura de sus puertas.- 6º.- El día 5 de junio de 2002 la Dirección de la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria le comunica a la empresa adjudicataria del servicio de limpieza que durante los meses de julio, agosto y septiembre de ese año se mantendrían los horarios habituales de limpieza de los centros. Además añade, que como consecuencia del establecimiento de un sistema de tarjetas magnéticas de acceso a los diversos centros, la Dirección de éstos pondría a disposición del personal de limpieza dichas tarjetas para que pudieran acceder al centro aún encontrándose cerrado y que en aquellos centros en los que no se hubiera implantado el sistema, se procedería a su apertura a las 7 horas de la mañana, bien por el personal de seguridad o bien por el propio personal de la Universidad.- 7º.- El día 1 de julio de 2002 la empresa 'LUX CANARIAS, SA' comunicó por escrito al Comité de Empresa la misiva recibida de la Universidad, al tiempo que dirigió caras en términos similares a cada uno de los trabajadores afectados, comunicándoles a unos y otros la modificación del horario que se operaba desde entonces."

CUARTO.- Por el Procurador D. Victorio Venturini Medina, en nombre y representación de Comité de Empresa del Centro de Trabajo de la Empresa Lux Canarias, S.A. en la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria, se formaliza recurso de casación contra la anterior sentencia, en el que se formulan los siguientes motivos: 1º.- Al amparo del art. 205 e) de la LPL, por infracción del art. 1, apartados 1 y 3 del Código Civil y del art. 3.4 del Estatuto de los Trabajadores; 2º.- Al amparo del art. 205 e) de la LPL, por vulneración del art. 41, apartados 2 y 4 del Estatuto de los Trabajadores y del art. 138.5 de la LPL, en relación con la teoría de la condición más beneficiosa.

QUINTO.- Personada la parte recurrida y evacuado el trámite de impugnación, se emitió el preceptivo informe del Ministerio Fiscal en el sentido de considerar el recurso improcedente, se declararon conclusos los autos, señalándose para la votación y fallo el día 9 de marzo de 2.005, en cuya fecha tuvo lugar.

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Por el legal representante del Comité de Empresa de "Lux Canarias, S.A.", se planteó ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Canarias, sede de Las Palmas, demanda de conflicto colectivo frente a la referida empresa y la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria, en la que solicitaba del Tribunal la declaración de nulidad o improcedencia de "la modificación de condiciones de trabajo acordada por la empresa demandada y que afecta a la totalidad del personal destinado en centros del cliente Universidad de Las Palmas, condenándola a la reposición de los miembros de la plantilla en las mismas condiciones horarias que han venido disfrutando durante el periodo estival de años anteriores".

La Sala de lo Social de Las Palmas dictó sentencia en fecha 8 de noviembre de 2.003 en la que venía a acoger la excepción de falta de legitimación pasiva de la Universidad demandada y desestimaba íntegramente la demanda. Para llegar a tal conclusión, la Sala niega la existencia de una condición más beneficiosa que se pudiese extraer de la actuación de la empresa o del reconocimiento de unas condiciones laborales mejoradas en cuanto a la jornada ordinaria en el tiempo de trabajo en los meses estivales.

Los elementos de hecho de los que partió la sentencia recurrida para llegar a tal conclusión pueden resumirse de la siguiente forma:

- a) La empresa demandada tiene suscrito un contrato administrativo para la limpieza de todas las dependencias de la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria desde el 1 de octubre de 1.997.
- b) El horario de los trabajadores de la Universidad es de 7 a 15 horas en horario de mañana y de 13 a 21 en el de tarde. En verano, los meses de julio, agosto y septiembre, ese horario se reduce de 8,30 a 14 horas (de 1 a 15 de julio y de 16 a 30 de septiembre) y de 9 a 14 horas (desde el 16 de julio al 15 de septiembre).



c) El de los trabajadores de la contrata de limpieza demandada se hacía coincidir con dicho horario, puesto que el personal que abría y cerraba las dependencias en las que se desarrolla la actividad de limpieza dependía de la Universidad.

d) Desde junio de 2.002 la Universidad cambia el sistema de control en el acceso a las dependencias, mediante tarjetas magnéticas en unos y con personal de seguridad en otros, lo que hace independiente la prestación del servicio de limpieza en relación con los horarios de los empleados de la Universidad y motiva una comunicación de ésta a la empresa de limpieza en tal sentido y para que se cumpliesen los horarios habituales de limpieza, sin reducción alguna en los meses de verano, pues las dependencias se encuentran abiertas y disponibles para ser limpiadas, antes dichos.

e) No consta que la empresa "Lux Canarias, S.A." hubiese reconocido a sus trabajadores mejora o ventaja alguna en materia de horario, sino que fueron las condiciones anteriores las que determinaron la necesidad de ajustar el horario de uno y otro personal.

SEGUNDO.- Frente a dicha sentencia se interpone ahora por el legal representante del Comité demandante el presente recurso de casación, en el que sin pedir modificación o adición de hechos probados, instrumenta el recurso en dos motivos amparados en el artículo 205 e) de la Ley de Procedimiento Laboral .

En el primero de ellos se denuncian como infringidos los artículo 1.1 y 3 del Código Civil y el artículo 3.4 del Estatuto de los Trabajadores , en cuanto -se afirma- existía una costumbre en la empresa de disfrutar el mismo horario que el personal de la Universidad, que como fuente del derecho debió ser respetada por la empresa demandada.

Ciertamente que el artículo 3.1 d) ET establece 1. Los derechos y obligaciones concernientes a la relación laboral se regulan: a) Por las disposiciones legales y reglamentarias del Estado. b) Por los convenios colectivos. c) Por la voluntad de las partes, manifestada en el contrato de trabajo, siendo su objeto lícito y sin que en ningún caso puedan establecerse en perjuicio del trabajador condiciones menos favorables o contrarias a las disposiciones legales y convenios colectivos antes expresados. d) Por los usos y costumbres locales y profesionales. Pero inmediatamente la Ley atribuye a los usos y costumbres laborales la condición de fuente subsidiaria de último grado, puesto que, tal y como previene el número 4 del mismo precepto, sólo se aplicarán en defecto de disposiciones legales, convencionales o contractuales, a no ser que cuenten con una recepción o remisión expresa. Precisamente lo que se discute en el presente recurso es si existe un acto empresarial con repercusión o relevancia en las relaciones de trabajo de sus empleados que haya podido ser incorporado a los contratos de trabajo, lo que excluye toda posibilidad de que estemos en presencia de una reiteración de actos abstracta, autónoma o desvinculada de esos parámetros ordinarios de ordenación de las relaciones laborales en que la costumbre local ha de consistir.

No hay por tanto en la sentencia recurrida vulneración alguna de los referidos preceptos, teniendo en cuenta además que cuando se menciona en el hecho probado cuarto de aquélla que en la empresa "ha sido costumbre adaptar la jornada de su personal de limpieza destinado en la Universidad al de los trabajadores universitarios" no se trata de incorporar un concepto jurídico -que nunca podría estar en ese lugar de la sentencia- sino de relatar un hecho que se había producido durante algunos años, con lo cual la cuestión se centra en determinar si ese hecho determinó la existencia de una condición colectiva más beneficiosa para los trabajadores, que es precisamente lo que se plantea en el segundo motivo del recurso.

TERCERO.- En él se denuncian como infringidos los artículos 41.2 y 4 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 138.5 de la Ley de Procedimiento laboral , en relación con la teoría de la condición más beneficiosa, pues estima la parte recurrente que la empresa había admitido de forma clara y expresa que el horario de los trabajadores de limpieza en los meses de verano debía ser equivalente al del personal universitario.

Es copiosa la doctrina de esta Sala en torno a la naturaleza y alcance de las condiciones más beneficiosas. Así, nuestra sentencia de 15 de Junio de 1992 (Recurso 1889/91 ) se señala (F.J. 2º) lo siguiente: "Subyace en toda condición más beneficiosa la existencia de una voluntad empresarial de otorgar un beneficio por encima de las exigencias legales o convencionales reguladoras de la materia; condición que pervive con el alcance que derive del pacto originario, naturaleza o uso pacífico hasta que las partes no alcancen otro acuerdo, o se produzca su neutralización por mor de una norma posterior, legal o paccionada, que altere la situación anterior con algún beneficio o utilidad de análogo significado. Es cierto que, conforme un criterio interpretativo consolidado -al que se refiere la sentencia de esta Sala de 9 de noviembre de 1989 - la condición examinada se funda en los artículos 9.2 de la Ley de Contrato de Trabajo y 3.1. c) del Estatuto de los Trabajadores , y que, a salvo de supuestos especiales en que el propio acto de reconocimiento o las circunstancias concurrentes en el mismo conduzcan a la conclusión contraria, las condiciones laborales que tienen su origen en una concesión unilateral y voluntaria del empleador se incorporan, por la habitualidad, regularidad y persistencia de su disfrute



en el tiempo, al nexo contractual, de forma que aquella no puede ser suprimida o reducida unilateralmente por el empresario. "

Por su parte en el tercer fundamento de nuestra Sentencia de 11 de Marzo de 1998 (Recurso 2616/97 ) se razona que "la jurisprudencia de esta Sala ha declarado 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 ). Es la incorporación al nexo contractual de ese beneficio el que impide extraerlo del mismo por decisión unilateral del empresario; manteniéndose en definitiva el principio de intangibilidad unilateral de las condiciones más beneficiosas adquiridas y disfrutadas ( sentencia de 11 de septiembre de 1992 ), añadiendo también la referida doctrina que la condición mas beneficiosa así configurada, tiene vigencia y pervive mientras las partes no acuerden otra cosa o mientras no sea compensada o neutralizada en virtud de una normativa posterior -legal o pactada colectivamente- más favorable que modifique el "status" anterior en materia homogénea."

Así pues de la doctrina de esta Sala que se acaba de mencionar se desprende con claridad que en este caso, tal y como se argumenta extensamente y con acierto en la sentencia recurrida, no concurren los requisitos necesarios para estimar que exista ese acto o manifestación reiterada de voluntad del empresario de otorgar determinadas condiciones más ventajosas a los trabajadores, sino que, por el contrario, inalterado el relato de hechos probados de aquélla, el paralelismo o vinculación horaria con los empleados de la Universidad en la época estival derivada única y exclusivamente de una imposición de la Administración y la realidad de que la apertura y cierre de los locales a limpiar se llevaba a cabo por éste último personal. Por eso, cuando se cambia el sistema de acceso y resulta posible que los trabajadores de la limpieza lleven a cabo su jornada ordinaria tradicional, controlado dicho acceso por tarjetas magnéticas o por personal de seguridad y la empresa demandada comunica la necesidad de llevar a cabo el horario ordinario, que además exige la Administración, no hubo alteración o modificación de condiciones de trabajo, pues éstas no había variado en ningún momento, sino que se habían adaptado a la necesidad que suponía la imposibilidad de acceder a las dependencias sin la presencia del personal de la Universidad.

En consecuencia, tal y como propone el Ministerio Fiscal en su informe, al no existir esa condición más beneficiosa que invocan los recurrentes como incorporada a sus relaciones de trabajo, la decisión adoptada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Canarias, sede de Las Palmas, fue ajustada a derecho y no infringió precepto alguno, lo que determina la necesidad de desestimar el recurso de casación y confirmar la sentencia recurrida en todos sus extremos, sin que haya lugar a realizar pronunciamiento sobre costas.

Por lo expuesto, en nombre de S. M. El Rey y por la autoridad conferida por el pueblo español.

## FALLAMOS

Desestimamos el recurso de casación interpuesto por el Procurador D. Victorio Venturini Medina, en nombre y representación de COMITE DE EMPRESA DEL CENTRO DE TRABAJO DE LA EMPRESA LUX CANARIAS SOCIEDAD ANONIMA EN LA UNIVERSIDAD DE LAS PALMAS DE GRAN CANARIA, contra la sentencia de 8 de noviembre de 2.003 dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Canarias, sede Las Palmas de Gran Canaria, en el procedimiento núm. 8/02 seguido a instancia de la hoy recurrente contra la empresa Lux Canarias, S.A. y la Universidad de Las Palmas sobre conflicto colectivo. Sin especial pronunciamiento sobre costas.

Devuélvanse las actuaciones al Organismo Jurisdiccional 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.

PUBLICACIÓN.- En el mismo día de la fecha fue leída y publicada la anterior sentencia por el Excmo. Sr. Magistrado D. Jesús Gullón Rodríguez hallándose celebrando Audiencia Pública la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de lo que como Secretario de la misma, certifico.