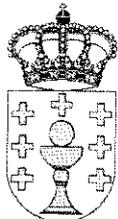




ADMINISTRACIÓN
DE JUSTICIA



ADMINISTRACIÓN
DE JUSTITIA

XDO. DO SOCIAL N. 1 OURENSE

SENTENCIA: 00528/2019

CALLE VELAZQUEZ S/N.- OURENSE
Tfno: 988687112 FAX 687115
Fax: 988-687115

Equipo/usuario:

NIG: 32054 44 4 2019 0002780
Modelo: N02700

CCO CONFLICTOS COLECTIVOS 0000709 /2019

Procedimiento origen: /
Sobre: ORDINARIO

DEMANDANTE/S D/ña: ;
ABOGADO/A:
PROCURADOR:
GRADUADO/A SOCIAL:

DEMANDADO/S D/ña:
ABOGADO/A:
PROCURADOR:
GRADUADO/A SOCIAL:

En la ciudad de OURENSE, a nueve de octubre de dos mil diecinueve.

El Ilmo. Sr. D. FRANCISCO JAVIER BLANCO MOSQUERA
Magistrado-Juez del Juzgado de lo Social nº 1 de los de
OURENSE,

EN NOMBRE DEL REY

Ha dictado la siguiente:

SENTENCIA Número 528/2019

Vistos los presentes autos sobre CONFLICTOS COLECTIVOS 0000709 /2019 entre partes, de una y como demandante representado por la Graduado Social . y de otra como demandado la empresa representada por la letrada versando el proceso sobre Conflicto Colectivo.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Que en fecha 24 de setiembre de 2019 tuvo entrada en este Juzgado de lo Social, la demanda que antecede, en la que la parte actora tras alegar lo que a su derecho interesó, terminó con la Súplica que en la misma consta y una vez admitida se señaló el día 7 de octubre actual, para la celebración de los actos de conciliación y juicio, en los cuales las partes comparecientes alegaron lo que estimaron pertinente y luego de la práctica de la prueba propuesta y admitida con el resultado que en autos consta, formularon las conclusiones definitivas que constan, quedando los autos conclusos para dictar Sentencia.

SEGUNDO.- Que en la tramitación de estos autos se han observado las prescripciones legales.

HECHOS PROBADOS

PRIMERO.- El Sindicato Unión General de Trabajadores tiene la condición de sindicato más representativo de la empresa ., la empresa demandada -un promedio de 165 trabajadores- a quienes desde el inicio de la relación laboral -en algunos casos desde hace más de 20 años-, con independencia de la concesionaria del servicio de limpieza del Ayuntamiento de Ourense, y, hasta el mes de Noviembre de 2018, venían disfrutando, además de un festivo coincidiendo con la festividad del patrón San Martiño de Porras el día 3 de Noviembre, de una comida para todos los trabajadores de la empresa y por cuenta de ésta.

SEGUNDO.- El presente conflicto colectivo afecta a todos los trabajadores de la empresa demandada.

TERCERO.- Los trabajadores de la empresa demandada desde el año 1993 vinieron disfrutando de una comida anual con ocasión de la festividad de San Martiño de Porras por cuenta de la empresa.

Dicha comida fue suprimida por la empresa en el año 2018.

CUARTO.- El coste de dicha comida en el año 2015 fue de 2.619'58 euros, en el año 2016 de 2.910 euros y en el año 2017 de 3.120 euros.

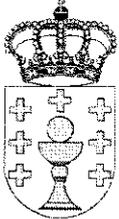
QUINTO.- El número de trabajadores de la empresa desde el año 2015 al años 2019 es el siguiente:

-2015 PLANTILLA A 31 DE DICIEMBRE = 165 TRABAJADORES/AS
-2016 PLANTILLA A 31 DE DICIEMBRE = 181 TRABAJADORES/AS
-2017 PLANTILLA A 31 DE DICIEMBRE = 158 TRABAJADORES/AS
-2018 PLANTILLA A 31 DE DICIEMBRE = 195 TRABAJADORES/AS
-2019 PLANTILLA A 30 DE SETIEMBRE = 238 TRABAJADORES/AS

SEXTO.- En fecha 22 de febrero de 2019 el Comité de empresa requirió a la empresa demanda para que en el plazo de



ADMINISTRACIÓN
DE JUSTICIA



ADMINISTRACIÓN
DE JUSTICIA

10 días le indicada los motivos por el que se suprimía la comida en el año 2018.

SEPTIMO.- En fecha 4 de setiembre de 2019 se celebró acto de conciliación ante el u.m.a.c., con resultado "sin avenencia", presentando demanda el sindicato actor en el Decanato el 20 de setiembre de 2019.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Solicita el Sindicato actor en su demanda el que se declare el derecho de todos los trabajadores de la empresa demandada a disfrutar de una comida con cargo a esta, coincidiendo con la festividad de San Martiño de Porras en fecha 3 de Noviembre de cada año, condenando a la empresa demandada a estar y a pasar por esta declaración y a hacer efectito el reconocimiento citado organizando la comida para todos los trabajadores de la empresa.

La empresa demandada se opone a la demanda alegando que no nos encontramos ante una condición más beneficiosa y que la comida tuvo que se suprimida debido a los problemas de liquidez de la empresa al existir demoras en los pagos por el Concello de Ourense titular de la contrata.

Pues bien es Doctrina Unificada del Tribunal Supremo respecto a la existencia de una condición más beneficiosa -así sentencias de 5 de junio de 2012, recurso 214/2011- la que entiende 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 poder 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 doctrina de esta Sala que la condición más 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.".- En los mismos términos, la STS de 12 de mayo de 2008 (rec. 111/2007) sostiene además que: "la expresión condición más beneficiosa se utiliza en el ámbito laboral en dos sentidos. Por una parte, en sentido vertical, se designa con ella 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. En este sentido la condición más beneficiosa se relaciona con el efecto regulador normal del contrato de trabajo, que, conforme al apartado c) del nº 1 del artículo 3 del Estatuto de los Trabajadores , puede introducir condiciones más favorables que las establecidas "en las disposiciones legales y convenios colectivos". De forma más específica, la condición más beneficiosa se vincula, en el mismo sentido vertical, con las condiciones de este carácter que pueden 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 desconocimiento. Esto enlaza con el segundo uso del término en sentido horizontal 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 tiempo. Resumiendo la doctrina sobre la condición más beneficiosa, la sentencia de 4 de abril de 2007 señala , con cita de las sentencias de 29 de marzo de 2000 y 21 de noviembre de 2006, 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, 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» 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»...".

Pues bien en el caso enjuiciado la prueba testifical presentada por el Sindicato actor acredita que desde el año 1993, todos los trabajadores que vienen prestando servicios en la contrata del Servicio de Limpieza del Concello de Ourense a través de diversas adjudicatarias del servicio, desde el 1 de abril de 2010 la demandada, han venido disfrutando de una comida con ocasión de la festividad de San Martiño de Porras el día 3 de noviembre a cargo de la empresa adjudicataria del servicio. Y dicha comida repetida a lo largo de más de 20 años, claro que constituye una condición más beneficiosa al reflejar una voluntad inequívoca de las distintas adjudicatarias del servicio de querer incorporar dicho beneficio al nexo contractual, y por ello su retirada de forma unilateral por la demandada en el año 2018 no se ajusta a derecho, máxime cuando ni tan siquiera se acredita una justa

