

EL PRINCIPIO DE CONDICION MÁS BENEFICIOSA:

Doctrina y jurisprudencia con fundamento en el actual Art. 3.1 c) del ET vienen refiriéndose a la figura o principio de la condición mas beneficiosa para aludir a 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 ulteriores a su efectiva incorporación al contrato.

La cuestión es la de determinar cuando una practica empresarial de tolerancia o condescendencia que se prolonga en el tiempo puede ser considerada condición más beneficiosa y cuando no.

La respuesta es que la mera tolerancia o condescendencia empresarial no es suficiente incluso aunque el hecho se prolongue temporalmente.

La existencia de la condición más beneficiosa presupone realmente un acto de voluntariedad empresarial.

Cualquier concesión o reconocimiento de un derecho a favor del trabajador no pueden surgir a partir de meros hechos de tolerancia.

La jurisprudencia es clara al definir los requisitos legales de una condición más beneficiosa.

- A) La condición más beneficiosa **suplica un acto empresarial que va mas allá de una situación meramente tolerada o consentida, revelando la voluntad de crear definitivamente una ventaja a favor del trabajador** para incorporarla al nexo laboral.
- B) Tiene eficacia jurídica por su prolongación en el tiempo, se integra en el contrato individual de trabajo y tiene un contenido económico.
- C) La existencia de una condición mas beneficiosa **proviene del disfrute prolongado por un trabajador de un régimen laboral que en un aspecto concreto es mas favorable que el que la empresa pudiera exigir al amparo de una norma de cualquier naturaleza.**
- D) En la medida que tiene su origen en **una concesión unilateral y voluntaria del empleador, se incorporan al nexo contractual y no puede ser suprimida o reducida unilateralmente por el empresario.**

En definitiva, evidencia una voluntad expresa del empleador de conceder al trabajador un beneficio que rebasa las exigencias legales o convencionales que puedan regir en la materia, atribuyéndoles unas ventajas económicas objetivas y por tanto no pueden ser suprimidas o reducidas unilateralmente por el empresario.

Cae sobre la empresa la carga de la prueba en orden a la demostración de que solo ha existido una mera tolerancia. Si no lo puede acreditar el juez puede entender que esas condiciones inicialmente procedentes de una concesión unilateral y voluntaria que se reiteran acabaron incorporándose al contrato y se transformaron en obligatorias para el empresario.

APLICABILIDAD DEL PRINCIPIO DE CONDICION MÁS BENEFICIOSA AL PERSONAL ESTATUTARIO.

No cabe la aplicación del principio laboral de respeto a las condiciones mas beneficiosas al personal funcionario ni al personal estatutario.

La sentencia del Pleno del Tribunal Constitucional nº 99/1987 declaro:

“ el funcionario que ingresa al servicio de la administración publica se coloca en una situación jurídica objetiva , definida legal y reglamentariamente y por ello, modificable por uno u otro instrumento normativo, de acuerdo con los principios de reserva de ley y de legalidad, sin que consecuentemente pueda exigir que la relación estatutaria quede congelada en los términos en que se hallaba regulada al tiempo de su ingreso, o se que mantenga la situación administrativa que se esta disfrutando (...) porque quien entra al servicio de la administración, acepta el régimen que configura la relación estatutaria (Art. 103 CE)

Añade:

“ por parte de cada funcionario se ostenta el derecho (...) al disfrute (...) de las situaciones administrativas reconocidas legalmente, pero no el derecho (...) a que (....) el catalogo de situaciones continúen inmodificadas por el legislador.

En definitiva es imposible que este principio de condición más beneficiosa pueda tener juego y virtualidad en la esfera del personal funcionario y del estatutario.

AL COMITÉ DE EMPRESA DE.....

Los abajo firmantes con expresión de su nombre, apellidos, DNI categoría y antigüedad

NOMBRE Y APELLIDOS	DNI	CATEGORIA	ANTIGÜEDAD
--------------------	-----	-----------	------------

Por medio del presente escrito, al Comité de empresa de,

DICEN.

PRIMERO: Que vienen prestando servicios para la empresa con la categoría y antigüedad que se señala en el encabezamiento.

SEGUNDO: Que como personal laboral le son de aplicación las previsiones del Estatuto de los trabajadores y del Convenio

TERCERO: Que les consta que la empresa desde hace años, concedió voluntariamente a este grupo de trabajadores el derecho a.....

CUARTO. Que consideran que esta prebenda constituye una condición mas beneficiosa por cuanto:

1.-suplica un acto empresarial que va mas allá de una situación meramente tolerada o consentida, revelando la voluntad de crear definitivamente una ventaja a favor de ellos para incorporarla al nexo laboral.

2.-La eficacia jurídica de la misma en la "fuente del contrato individual" de trabajo y tiene un contenido económico.

3.-La existencia de una condición mas beneficiosa proviene del disfrute prolongado por este grupo de trabajadores de un régimen laboral que en un aspecto concreto es mas favorable que el que la empresa pudiera exigir al amparo de una norma de cualquier naturaleza como en una practica empresarial observada a lo largo del tiempo.

4.-En la medida que tiene su origen en una concesión unilateral y voluntaria del emperador, se incorporan al nexo contractual y no puede ser suprimida o reducida unilateralmente por el empresario.

5.-Evidencia una voluntad expresa de conceder un beneficio que rebasa las exigencias legales o convencionales que puedan regir en la materia, atribuyéndoles unas ventajas económicas objetivas

CUARTO. Que a pesar de constituir una condición mas beneficiosa a partir de.....la empresa se la ha suprimido.

QUINTO. Que la supresión de esta prebenda vulnera la normativa laboral y lesiona gravemente sus derechos legítimamente adquiridos.

SEXTO. Que por lo tanto esta situación les provoca una grave indefensión e inseguridad jurídica así como un perjuicio económico que asciende ames aproximadamente.

Por todo lo expuesto.

SOLICITAN.

Que admitan este escrito y como miembros del COMITÉ DE EMPRESA tengan a bien incorporar esta denuncia en el orden del día de la próxima reunión con la representación de la empresa y una vez comprobada la veracidad de las afirmaciones que en este escrito se contienen, exijan la restauración del derecho de estos trabajadores a tal y como tenían reconocido antes depor constituir una condición mas beneficiosa.

En..... a De.....de 2007.

Fdo.

SR. PRESIDENTE DEL COMITÉ DE EMPRESA.....