



CIRCULAR LABORAL

27/2016

EL TRIBUNAL SUPREMO DETERMINA QUE LAS EMPRESAS DEBEN MANTENER LA CESTA DE NAVIDAD SI ESTA SE HAN VENIDO ENTREGANDO REGULARMENTE, AÑO TRAS AÑO, AL CONSIDERARSE UNA CONDICIÓN MÁS BENEFICIOSA.

Ante el absoluto revuelo mediático que ha motivado la presente Sentencia en unificación de doctrina del Tribunal Supremo, la cual no ha sido dictada recientemente pues data del pasado 21 de abril del 2016 (nº de resolución 313/2016), pero que dado el período pre navideño en el que nos encontramos la prensa, fundamentalmente, ha querido “rescatarla” y publicitarla de forma relevante, entendemos absolutamente necesario efectuar las siguientes consideraciones al respecto en la presente Circular.

De forma resumida y ya de inicio indicar que el Tribunal Supremo, en la Sentencia que venimos a comentar, y modificando radicalmente el criterio existente hasta la fecha y, lo que es más grave, si razonamiento expreso al respecto de la causa y motivo que justifica tal variación, establece que las empresas que han concedido cesta de Navidad a sus empleados de forma continuada están obligadas a mantener este beneficio al haber establecido una condición más beneficiosa o derecho adquirido a este respecto en favor de los mismos.

Como apuntábamos y hasta aquella fecha el Alto Tribunal había venido manteniendo, en resoluciones previas, que las empresas no están obligadas a mantener dicha cesta porque se trata de un acto de liberalidad. Ya desde la sentencia que este mismo Tribunal dictó en febrero 1994 resolviendo un caso similar en que la empresa demandada era Citibank España, S.A., se venía manteniendo la indicada tesis de mera concesión dado que los citados regalos navideños no retribuyen el trabajo, sino que son obsequios en consideración a las fiestas tradicionales y no son jurídicamente exigibles. Pues bien, aunque había existido alguna sentencia disonante con el citado criterio general, por ejemplo por parte de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, el criterio del Supremo varía radicalmente.

Este fallo consagra el mantenimiento de este beneficio incluso aunque la empresa incluso alegue que no puede conceder la indicada cesta u obsequio navideño por la situación económica que atraviesa, y lo hace en un caso que afecta a una empresa resultado de la fusión de otras dos, cuando una de ellas otorgaba cesta navideña pero la otra no lo hacía.

El Supremo concluye que el beneficio de la cesta de Navidad, si se viene repitiendo en el tiempo, constituye un derecho adquirido o una condición más beneficiosa a favor de los trabajadores y se ha de respetar. Al tratarse de una concesión de carácter colectivo, su modificación o supresión no se puede realizar unilateralmente, sino a través de las previsiones que establece el Estatuto de los Trabajadores – pacto colectivo al respecto o modificación sustancial de condiciones de trabajo-.

El Alto Tribunal, como venimos indicando, ha dado así un giro de 180 grados a lo que se establecía hasta la fecha y subraya ahora que *"es patente la voluntad inequívoca de la empresa de conceder este beneficio ... hasta el punto de que todos los años el Departamento de Recursos Humanos elaboraba la lista de beneficiarios y la remitía al Departamento Comercial, que adquiría el producto y lo enviaba al almacén, se informaba al personal de que ya estaban dispuestas las cestas y las recogían en el almacén de la empresa, participando el Comité de Empresa en la elección de la calidad de los artículos. Dicho beneficio se hacía constar en la oferta de empleo"*.

La cesta, recoge la sentencia, tenía un valor de 66 euros. Este derecho no se ve afectado por una fusión empresarial, asegura el fallo: *"Que Esmena, S.L. se fusionara con Mecalux, S.A. no altera la naturaleza del beneficio, su carácter de condición más beneficiosa, ni permite que pueda ser suprimido de forma unilateral ... por lo que ha de respetar las condiciones de las que disfrutaban los trabajadores hasta tanto no se proceda a la suscripción de un pacto colectivo que sea más favorable o una modificación sustancial de condiciones de trabajo, o pacto novatorio"*.

A tenor de ello y a partir de esta Sentencia parece que la práctica empresarial de mera liberalidad dilatada en el tiempo, aunque no pretenda la concesión o reconocimiento de un derecho en el nexo contractual, será entendida como expresa condición más beneficiosa con lo que ello conlleva. Por lo tanto mucha precaución a este respecto.

En esta misma línea se han venido dictando, durante los últimos años, sentencias similares como aquella que reconocía la puesta a disposición del personal de fuentes de agua mineral embotellada a dos temperaturas, repartidas en centros de trabajo y salas (TSJ Castilla y León, 23 diciembre 2015, Konecta; RS 2209/2015), o el derecho al uso y disfrute durante el tiempo de comida de un televisor en el comedor (TSJ Canarias, 28 agosto 2014, Megahotel; RS 554/2014). Es decir, las concesiones libres efectuadas por aquellas empresas tras reclamación se consolidaron como verdaderos derechos adquiridos.

Barcelona, 9 de diciembre de 2016