

Área: **LABORAL**

Circular n°: **134/35-LB/2019**

Fecha: **27/11/2019**



TÍTULO

RECIENTES SENTENCIAS DEL TRIBUNAL SUPREMO Y DE LA AUDIENCIA NACIONAL QUE ESTABLECEN QUE LAS CESTAS DE NAVIDAD PUEDEN CONVERTIRSE EN UN DERECHO ADQUIRIDO DE LOS TRABAJADORES



RESUMEN

Por el interés mostrado y la actualidad recordaros a través de sentencias recientes del **Tribunal Supremo y la Audiencia Nacional**, que si una empresa de forma continuada fue entregando **cestas de Navidad** a sus empleados no puede suprimirlas unilateralmente, puesto que **la reiteración en la entrega las convierte en un derecho adquirido por ser una condición más beneficiosa para los trabajadores.**



CONTENIDO

La cuestión relativa a la posibilidad por parte de una empresa de suprimir la costumbre de entregar cestas de Navidad a sus trabajadores de forma unilateral ha sido objeto de varios pronunciamientos judiciales en los últimos años, habiendo dictaminado la Sentencia del Tribunal Supremo 761/2018 de 12 de julio que, dado que la de **las cestas de Navidad** puede considerarse una materia singular, **no puede establecerse como criterio general y universal ni que su entrega constituya un derecho adquirido ni que sea una simple liberalidad empresarial no vinculante en años sucesivos.**

Por ese motivo, en unos pronunciamientos judiciales se ha reconocido y en otros denegado ese derecho, en función de las específicas y singulares circunstancias concurrentes.

Así, en algunos casos las sentencias han avalado que una empresa pueda supeditar la entrega de la cesta a que “las condiciones económicas lo permitan”, aunque este hecho, como dijo el propio Tribunal Supremo, es ciertamente impreciso y se presta a distintas interpretaciones.



CONTENIDO

La empresa, pues, debería acreditar que existe una causa “técnica, organizativa o económica” que le permita suprimir la cesta de Navidad, o deberá estar amparada, en su caso, por lo que se haya pactado en el convenio colectivo.

Las más recientes sentencias han sido dictadas una por la **Audiencia Nacional (Sentencia 40/2019 de 13 de marzo)** y la última por el **Tribunal Supremo (Sentencia 681/201 de 2 de octubre)**.

La primera contempla el caso de una empresa que decidió de forma unilateral **dejar de dar un regalo de navidad** a sus empleados y, a cambio, **donar el importe** que destinaba a una **ONG**.

La Audiencia Nacional ha dado la razón a los trabajadores, reconociendo que la práctica continuada durante varios años por parte de una empresa de entregar una cesta de Navidad genera en dichos trabajadores la confianza en que recibirán esa cesta y el derecho a efectivamente recibirla.

Es decir, **se da lugar al nacimiento de un derecho adquirido como condición más beneficiosa que se convierte en una obligación para la empresa**, que ésta no puede suprimir sin el consentimiento de la plantilla.

En cuanto a la última sentencia, dictada por el Tribunal Supremo, en ella se **reconoce** igualmente **el derecho** de los trabajadores **a seguir percibiendo el lote de Navidad que había sido entregado por la empresa por un periodo continuado de 17 años**, rechazando el Tribunal que esa entrega constituyese una mera liberalidad sometida al arbitrio empresarial aunque ese derecho no estuviese reconocido en los contratos laborales, y **aunque la cesta no tuviese un valor prefijado**, sino que dicho valor hubiese variado según los años a criterio de la empresa.

Madrid, 27 de noviembre de 2019



Roj: **SAN 761/2019** - ECLI: **ES:AN:2019:761**

Id Cendoj: **28079240012019100042**

Órgano: **Audiencia Nacional. Sala de lo Social**

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **13/03/2019**

Nº de Recurso: **41/2019**

Nº de Resolución: **40/2019**

Procedimiento: **Conflicto colectivo**

Ponente: **RICARDO BODAS MARTIN**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

AUD.NACIONAL SALA DE LO SOCIAL

MADRID

SENTENCIA: 00040/2019

AUDIENCIA NACIONAL

Sala de lo Social

Letrada de la Administración de Justicia

D^a. MARTA JAUREGUIZAR SERRANO

SENTENCIA Nº: 40/2019

Fecha de Juicio: 12/3/2019 a las 10:30

Fecha Sentencia: 13/3/2019

Tipo y núm. Procedimiento: CONFLICTOS COLECTIVOS 0000041/2019

Materia: CONFLICTO COLECTIVO

Ponente: RICARDO BODAS MARTÍN

Demandante: CONFEDERACION UNION SINDICAL OBRERA

Demandados: QUALYTEL TELESERVICIOS SA, FEDERACION DE SERVICIOS COMISIONES OBRERAS, FEDERACION ESTATAL DE SERVICIOS DE UGT, CONFEDERACION GENERAL DEL TRABAJO C.G.T., CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE Y DE FUNCIONARIOS (CSI-F)

Resolución de la Sentencia: ESTIMATORIA

Breve Resumen de la Sentencia: *Se reclama que los trabajadores, afectados por el conflicto, tienen derecho a percibir el obsequio de Navidad, entregado por la empresa desde 2002 a 2017, sin que quepa "cambiarlo" unilateralmente por la empresa, quien decidió donar su importe a varias ONG, porque se trata de una condición más beneficiosa. - Se estima dicha pretensión, por cuanto concurre condición más beneficiosa, acreditada por los propios actos de la empresa, quien no probó, ni intentó probar, que nunca fue su intención consolidar el derecho, que se reconoce, además, por aplicación del convenio, que consolida cualquier concesión voluntaria o cualesquiera otra de las empresas, siempre que, de modo global y en cómputo anual, excedan del conjunto del convenio, aplicando, a estos efectos doctrina SAN 15-03-2017, proced. 24/17, confirmada por STS 12-07-2018, rec. 146/17.*

AUD.NACIONAL SALA DE LO SOCIAL

-

GOYA 14 (MADRID)



Tfno: 914007258

Correo electrónico:

Equipo/usuario: MMM

NIG: 28079 24 4 2019 0000041

Modelo: ANS105 SENTENCIA

CCO CONFLICTOS COLECTIVOS 0000041 /2019

Procedimiento de origen: /

Sobre: CONFLICTO COLECTIVO

Ponente Ilmo. Sr.: RICARDO BODAS MARTÍN

SENTENCIA 40/2019

ILMO. SR. PRESIDENTE:

D. RICARDO BODAS MARTÍN

ILMOS. SRES. MAGISTRADOS:

D^a. EMILIA RUIZ JARABO QUEMADA

D. RAMÓN GALLO LLANOS

En MADRID, a trece de marzo de dos mil diecinueve.

La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional compuesta por los Sres. Magistrados citados al margen y

EN NOMBRE DEL REY

Han dictado la siguiente

SENTENCIA

En el procedimiento CONFLICTOS COLECTIVOS 0000041/2019 seguido por demanda de CONFEDERACION UNION SINDICAL OBRERA (con representación EDUARDO SERAFIN LOPEZ RODRIGUEZ) contra QUALYTEL TELESERVICIOS SA (Letrado D. Enrique García Arévalo), FEDERACION DE SERVICIOS COMISIONES OBRERAS (Letrado D. Armando García), FEDERACION ESTATAL DE SERVICIOS DE UGT (Letrado D. Juan Lozano), CONFEDERACION GENERAL DEL TRABAJO C.G.T. (Letrada D^a Teresa Ramos Antuñano), CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE Y DE FUNCIONARIOS (CSI-F) (Letrado D. Pedro Poves Oñate), sobre CONFLICTO COLECTIVO. Ha sido Ponente el Ilmo. Sr. D. RICARDO BODAS MARTÍN.

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.- Según consta en autos, el día 5 de febrero de 2019 se presentó demanda por CONFEDERACION UNION SINDICAL OBRERA contra QUALYTEL TELESERVICIOS SA, FEDERACION DE SERVICIOS COMISIONES OBRERAS, FEDERACION ESTATAL DE SERVICIOS DE UGT, CONFEDERACION GENERAL DEL TRABAJO C.G.T., CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE Y DE FUNCIONARIOS (CSI-F) sobre CONFLICTO COLECTIVO.

Segundo.- La Sala acordó el registro de la demanda y designó ponente, con cuyo resultado se señaló el día 12/3/2019 a las 10:30 para los actos de intento de conciliación y, en su caso, juicio, al tiempo que se accedía a lo solicitado en los otrosíes de prueba.

Tercero.- Llegado el día y la hora señalados tuvo lugar la celebración del acto de juicio, previo intento fallido de avenencia, y en el que se practicaron las pruebas con el resultado que aparece recogido en el acta levantada al efecto.

Cuarto . - Dando cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 97.2 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, por la que se aprobó la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, debe destacarse, que las partes debatieron sobre los extremos siguientes:

La CONFEDERACIÓN UNIÓN SINDICAL OBRERA (USO desde aquí) ratificó su demanda de conflicto colectivo, mediante la cual pretende dictemos sentencia, en la que declaremos:

- El derecho de los trabajadores de Qualytel Teleservicios S.A a percibir el obsequio de navidad y se condene a la empresa a realizar la entrega del mismo en los años sucesivos a partir del año 2019 renunciando expresamente del año 2018.



- Subsidiariamente, se reconozca el derecho de los trabajadores y RLT a ser consultados mediante los mecanismos de negociación colectiva cuando los fondos sean destinados mediante donación a fines análogos a los propuestos en el año 2018.

Informó que los trabajadores, afectados por el conflicto, cuyo número cifró en 4.500, han percibido todos los años con ocasión de las fiestas navideñas, al menos desde 2002 a 2017 inclusive, un obsequio por parte de la empresa, cuyo valor oscilaba entre 5 y 10 euros. - Defendió, por consiguiente, que dicha práctica empresarial constituía una condición más beneficiosa de naturaleza colectiva, que no podía suprimirse unilateralmente por la empresa, sin seguir el procedimiento previsto en el art. 41.4 ET. - Invocó, además, lo dispuesto en el art. 10 del convenio colectivo.

Denunció, sin embargo, que la empresa decidió en diciembre pasado no entregar el obsequio de Navidad, puesto que decidió, de modo unilateral y sin consultar a la RLT, entregar su importe a diversas ONG.

Defendió consiguientemente, que la conducta empresarial no se ajustaba a derecho, por cuanto no puede suprimir unilateralmente el derecho mencionado.

CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE Y DE FUNCIONARIOS (CSI-f); la FEDERACIÓN DE SERVICIOS DE COMISIONES OBRERAS (CCOO); la CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO (CGT) y la FEDERACIÓN ESTATAL DE SERVICIOS DE LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (UGT) se adhirieron a la demanda.

No comparecieron, pese a estar citados debidamente, el SINDICATO OBRERO ARAGONÉS (SOA); la ORGANIZACIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES DE ARAGÓN (OSTA) y el SINDICATO ANDALUZ DE TRABAJADORES (SAT).

QUALYTEL TELESERVICIOS, SA (QUALYTEL desde ahora) se opuso a la demanda, destacando, en primer lugar, que la empresa vino entregando simultáneamente a sus trabajadores una cesta de Navidad, suprimida hace diez años y un obsequio de Navidad, consistente en diferentes objetos, cuyo importe ascendió desde 1,25 euros a 2,88 euros, sin consultar nunca a la RLT.

Admitió que dicha práctica se mantuvo desde 2002 hasta 2017 y admitió también que en 2018 se decidió que su importe, que ascendió a 18.662,50, se entregara a diferentes ONG.

Negó, por tanto, que se tratara de una condición más beneficiosa, tratándose, por el contrario, de una mera liberalidad, cuya supresión corresponde exclusivamente a la empresa, que no ha suprimido, siquiera, el obsequio, sino que lo ha destinado a otros fines, que consideró socialmente relevantes.

Solicitó, por tanto, la desestimación de la petición principal de la demanda, así como de la subsidiaria, por cuanto no se puede exigir a la empresa, que es quien regala el obsequio, que lo convenga con los representantes de los trabajadores.

Quinto . - De conformidad con lo dispuesto en el art. 85, 6 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, se precisa que los hechos controvertidos y conformes fueron los siguientes:

Hechos Controvertidos:

- La empresa suprimió la cesta de navidad hace 10 años.
- La cesta de navidad coexistía junto con la aportación de un obsequio corporativo.
- El precio del obsequio ha variado desde 1,25 a 2,88 euros.
- Nunca se ha consultado a RLT.
- La empresa el año 2018 decidió destinar las cantidades de los obsequios a diferentes ONG en cuantía de 18662,50 euros por trabajador.
- UGT publicó comunicado en que informaba irónicamente sobre los regalos.

Hechos Pacíficos:

- El obsequio nunca ha sido el mismo objeto.
- Desde 2002 la empresa ha venido entregando este obsequio ininterrumpidamente.

Resultando y así se declaran, los siguientes

HECHOS PROBADOS



PRIMERO .- USO es un sindicato estatal, que acredita implantación en la empresa QUALYTEL, donde tiene 26 representantes unitarios. - CCOO y UGT son sindicatos más representativos a nivel estatal y acreditan implantación suficiente en la empresa demandada. - CSIF y CGT son sindicatos de ámbito estatal, que acreditan implantación suficiente en la empresa demandada.

SEGUNDO .- La empresa demandada regula sus relaciones laborales por el II Convenio colectivo de ámbito estatal del sector de Contact Center (antes Telemarketing) (código de convenio número 99012145012002), que fue suscrito con fecha 30 de mayo de 2017, de una parte, por la Asociación de Contact Center Española (ACE), en representación de las empresas del sector, y, de otra, por los sindicatos CC.OO. y UGT, en representación de los trabajadores, cuya vigencia concluirá el 31-12-2019.

TERCERO .- El conflicto afecta aproximadamente a 4.500 trabajadores de la empresa demandada.

CUARTO .- QUALYTEL viene entregando a sus trabajadores un obsequio con ocasión de las fiestas Navideñas desde el año 2002. - Dicha práctica empresarial se ha mantenido todos los años hasta 2017 inclusive.

QUINTO .- En 2013 la empresa entregó una taza blanca de dos colores por un importe de 9.404, 71 euros. - En 2014 una caja de madera con 4 juegos grabado Logo por importe de 18.905, 32 euros. - En 2015 un cargador power bank azul 2000 MAH por 17.523, 48 euros. - En 2016 unos imanes marcados a laser en caja marcada por 19.462, 50 euros y en 2017 tazas con mensaje por 21.456 euros.

SEXTO .- El 19-12-2018 la empresa comunicó a la RLT su decisión de cambiar el regalo de Navidad por la realización de donaciones a diversas ONG. - La cantidad, donada finalmente a esas ONG, ascendió a 18.662, 50 euros.

SÉPTIMO .- El 13-12-2017 la sección sindical de UGT en Jerez publicó un comunicado, que obra en autos y se tiene por reproducido, en el que ironizó sobre los obsequios de Navidad.

Se han cumplido las previsiones legales.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO .- De conformidad con lo dispuesto en los artículos 9, 5 y 67 de la Ley Orgánica 6/85, de 1 de julio, del Poder Judicial, en relación con lo establecido en los artículos 8.1 y 2, g de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, compete el conocimiento del proceso a la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional.

SEGUNDO .- De conformidad con lo prevenido en el artículo 97, 2 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre los hechos, declarados probados, se han deducido de las pruebas siguientes:

- a. - El primero es pacífico.
- b. - El segundo del BOE mencionado.
- c. - El tercero, modificado al ratificar la demanda por USO, no fue controvertido, por lo que lo consideramos conforme.
- d. - El cuarto es también pacífico, deduciéndose, en todo caso, de los documentos 1 y 2 de USO (descripciones 2 y 3 de autos), que fueron reconocidos de contrario, así como de los documentos 1 y 2 de la empresa (descripciones 37 y 38 de autos), que tienen pleno crédito para la Sala, aunque no se reconocieran por los demandantes, por cuanto se limitaron a desconocerlos, sin cuestionar su autenticidad.
- e. - El quinto de los documentos 1 y 2 de la empresa (descripciones 37 y 38 de autos), que tienen pleno crédito para la Sala, aunque no se reconocieran por los demandantes, por cuanto se limitaron a desconocerlos, sin cuestionar su autenticidad, que contienen un cuadro identificador de los objetos, así como las facturas de compra.
- f. - El sexto de los documentos 3 y 4 de la empresa (descripciones 38 y 39 de autos), que fueron reconocidas de contrario, salvo las cuantías, a las que la Sala da pleno valor, por cuanto se trata de transferencias bancarias cuantificadas perfectamente.
- g. - El séptimo del documento 5 de la empresa (descripción 41 de autos), que contiene el comunicado mencionado, al que damos crédito, aunque no se reconociera de contrario, puesto que UGT se limitó a desconocerlo.
- h. - El octavo de la papeleta de mediación, que obra como documento 4.1 de USO (descripción 5 de autos), que fue reconocida de contrario.



TERCERO . - Los demandantes sostuvieron, que el obsequio navideño era una condición más beneficiosa, puesto que vino concediéndose sin solución de continuidad desde 2002 a 2017 inclusive, por lo que no cabe suprimirla unilateralmente, al haberse incorporado pacíficamente a los contratos de trabajo de los 4.500 trabajadores, ni cabe tampoco dedicar su importe a otras causas, por solidarias que sean, sin contar con los representantes legales de los trabajadores.

QUALYTEL se opuso a dicha pretensión, negó que el obsequio constituyera condición más beneficiosa y mantuvo que se trataba de una mera liberalidad, que podía suprimirse unilateralmente, del mismo modo en el que se otorgó.

La jurisprudencia, por todas STS 12-07-2018, rec. 146/17 , que confirmó SAN 15-03-2017, proced. 24/17 , ha examinado cuáles son los requisitos que caracterizan la condición más beneficiosa, referida, en aquel caso, a la Cesta de Navidad, del modo siguiente:

"a).- Para empezar, destaquemos que no siempre resulta tarea sencilla determinar si nos hallamos en presencia de una CMB, "pues es necesario analizar todos los factores y elementos para saber, en primer lugar, si existe la sucesión de actos o situaciones en la que se quiere basar el derecho, y en segundo lugar, si realmente es la voluntad de las partes, en este caso de la empresa, el origen de tales situaciones" (recientes, SSTS 07/04/09 - rco 99/08 -; 06/07 / 10 -rco 224/09 -; y 07/07/10 -rco 196/09 -).

b).- Tampoco es ocioso recordar que si bien la construcción de la figura de la CMB -de creación jurisprudencial, basada fundamentalmente en el art. 9.2 LCT- se configuró inicialmente con un carácter individual, alcanzando su consagración, entre otras, en las Sentencias de 31/1061 [Ar. 4363] y 25/10/63 [Ar. 4413], sin embargo esa cualidad inicial - individual- se fue ampliando al admitir la posibilidad de que el beneficio ofertado sin "contraprestación" se concediese también a una pluralidad de trabajadores, siempre que naciese de ofrecimiento unilateral del empresario, que aceptado se incorpora a los respectivos contratos de trabajo; de esta forma, se amplió la fuente origen del beneficio, alcanzando a los actos y pactos de empresa que no tienen naturaleza de convenio, y se llegó a la CMB de carácter colectivo (así, SSTS 30/12/98 -rco 1399/98 -; 06/07 / 10 -rco 224/09 -; y 07/07/10 - rco 196/09 -).

c).- La CMB requiere ineludiblemente que la misma se haya adquirido y disfrutado en virtud de la consolidación del beneficio que se reclama, por obra de una voluntad inequívoca para su concesión, de suerte que la ventaja se hubiese incorporado al nexo contractual precisamente por "un acto de voluntad constitutivo" de una ventaja o un beneficio que supera las fuentes legales o convencionales de regulación de la relación contractual de trabajo (sirvan de ejemplo, entre las últimas, las SSTS 05/06/12 -rco 214/11 -; 26/06 / 12 -rco 238/11 -;19/12/ 12 -rco 209/11 -).

d).- En todo caso ha de tenerse en cuenta que lo decisivo es la existencia de voluntad empresarial para incorporarla al nexo contractual y que no se trate de una mera liberalidad -o tolerancia- del empresario, por lo que no basta la repetición o persistencia en el tiempo del disfrute, por lo que es necesaria la prueba de la existencia de esa voluntad de atribuir un derecho al trabajador (SSTS 03/11/92 -rco 2275/91 -; ... 07/07/10 -rco 196/09 -; y 22/09/11 -rco 204/10 -). Y

e).- Finalmente, reconocida una CMB, la misma se incorpora al nexo contractual e impide poder extraerla del mismo por decisión del empresario, pues la condición en cuanto tal es calificable como un acuerdo contractual tácito - art. 3.1.c) ET - y por lo tanto mantiene su vigencia mientras las partes no acuerden otra cosa o mientras no sea compensada o neutralizada en virtud de una norma posterior legal o pactada colectivamente que sea más favorable, siendo de aplicación las previsiones del art. 1091 del CCacerca de la fuerza de obligar de los contratos y del art. 1256 CCacerca de la imposibilidad de modificar los términos del contrato de forma unilateral (como ejemplos cercanos, las SSTS 26/09/11 -rcud 4249/10 -; 14/10 / 11 -rcud 4726/10 -; y 19/12/12 - rco 209/11 -)".

La sentencia precisó, a continuación, de qué modo puede acreditarse la concurrencia de condición más beneficiosa, cuando su concesión no se manifiesta de manera expresa como tal condición más beneficiosa, del modo siguiente:

No puede establecerse como criterio general y universal que la entrega de la cesta de Navidad constituya un derecho adquirido como condición más beneficiosa, o una simple liberalidad empresarial no vinculante en años sucesivos, lo que justifica que en unos pronunciamientos judiciales se haya reconocido y en otros denegado en función de las específicas y singulares circunstancias concurrentes en cada caso.

Como precisa la STS 3/2/2016, rec. 143/2015 (EDJ 2016/15824), "el origen de la condición más beneficiosa es siempre la voluntad de las partes, si bien el acuerdo entre ellas no necesariamente tiene que ser expreso, sino que, con mucha frecuencia, es tácito y su existencia se demuestra por la permanencia continuada en el tiempo del disfrute de esa condición por parte del trabajador o los trabajadores que la tengan reconocida. Pero ese carácter tácito, basado además en la doctrina de los actos propios, en modo alguno significa que dicha condición



se efectúe donandi causa - por mera liberalidad del empresario- y que, por lo tanto, éste la puede suprimir por su propia voluntad unilateral en el momento que desee. El contrato de trabajo tiene naturaleza onerosa y la prestación de trabajo y la contraprestación salarial son obligaciones recíprocas: una es siempre causa de la otra y al revés. Por decirlo sintéticamente, "laboralidad" y "liberalidad" son términos antagónicos y recíprocamente excluyentes. Por ello, el socorrido argumento de la "tolerancia" que, en definitiva, es una suerte de liberalidad, tampoco puede aceptarse por mera afirmación de parte ...".

Precisamente por el carácter tácito de la condición más beneficiosa, la mejor forma de demostrar su existencia es la permanencia continuada en el tiempo del disfrute de esa condición por parte del trabajador o los trabajadores que la tengan reconocida, y en sentido contrario, la mera invocación por la empresa de su voluntad de conceder una simple "liberalidad", no puede prevalecer sobre los elementos objetivos que apunten en dirección contraria, entre los que sin duda adquiere una especial relevancia la permanencia y reiteración en el tiempo y a lo largo de los años de esa actuación empresarial.

Llegados aquí, conviene reproducir algunos extremos que han quedado perfectamente acreditados:

- a. - La empresa demandada ha venido entregando el obsequio desde 2002 a 2017 inclusive con ocasión de las fiestas navideñas.
- b. - El obsequio era diferente todos los años y su cuantía individual era pequeña, pero ascendía a cifras relevantes en su totalidad.
- c. - En diciembre de 2018 la empresa decide que cambia el regalo de Navidad, que venía entregando todos los años a sus trabajadores, para donarlo a diversas ONG, lo que se ha producido en una cuantía global, un poco inferior a la de los años 2016 y 2017.

Vamos a reproducir, a continuación, lo dispuesto en el art. 10 del convenio colectivo aplicable, que dice textualmente lo siguiente:

Artículo 10. Condiciones más beneficiosas.

Las empresas vendrán obligadas a respetar las condiciones que vinieran satisfaciendo, bien por imperativo legal, contrato individual, uso o costumbre, negociación colectiva, concesión voluntaria o cualesquiera otras causas que, de modo global y en cómputo anual, excedan del conjunto del presente Convenio.

Las condiciones más beneficiosas que en cómputo anual y en su conjunto superen lo pactado en este Convenio se mantendrán "ad personam".

La Sala considera, que el obsequio de Navidad, entregado por la empresa a sus trabajadores sin solución de continuidad desde 2002 a 2017, es una condición más beneficiosa de naturaleza colectiva, puesto que se concedió voluntariamente por la empresa con clara voluntad de consolidarla, como se deduce de la reiteración en el tiempo, sin que quepa, sin más, considerar que se trata de una simple liberalidad, por las mismas razones alegadas por la sentencia del TS, que tenemos por reproducidas, en las que se subraya, por una parte, que el mantenimiento prolongado de la concesión acredita esa voluntad inequívoca de consolidación y por otra, que no puede enervarse dicha conclusión por la simple manifestación de la empresa, a quien correspondía probar efectivamente que la concesión era puntual y que nunca fue su intención consolidarla.

Es más, ha quedado acreditado que la empresa no ha suprimido propiamente el obsequio de Navidad, sino que lo ha "cambiado" por una donación a diversas ONG, lo que constituye, a nuestro juicio, una manifestación de prepotencia, digna de mejor causa, ya que no puede destinar unilateralmente una prestación, reconocida a cada uno de sus trabajadores durante quince años, a otras finalidades, sin contar con los representantes de los trabajadores y acreditar las causas correspondientes.

Queremos destacar finalmente que en SAN 15-03-2017, proced. 24/17, ya examinamos lo dispuesto en el art. 10 del convenio aplicable, en los términos siguientes:

"Por lo demás, el art. 10 del convenio, reproducido más arriba, acredita cumplidamente, a nuestro juicio, que los trabajadores de la empresa demandada tienen derecho a que se les mantenga cualquier concesión voluntaria de la empresa, siempre que, de modo global y en cómputo anual excedan del conjunto del convenio, de manera que, aunque admitiéramos, a los meros efectos dialécticos, que la entrega de las cestas fuera una simple liberalidad, lo que negamos por las razones expuestas, TRANSCOM estaría obligada a respetarla, porque así se lo exige el convenio, que le vincula de conformidad con lo dispuesto en el art. 82.3 ET, puesto que su art. 10 dispone claramente que la empresa respetará las condiciones reconocidas a los trabajadores por concesión voluntaria o cualesquiera otras causas que, de modo global y en cómputo anual, excedan del conjunto del presente Convenio".

Consiguientemente, vamos a estimar la pretensión principal de la demanda en todos sus términos.



VISTOS los preceptos legales citados y demás de general y pertinente aplicación,

FALLAMOS

Estimamos la demanda de conflicto colectivo, promovida por USO, a la que se adhirieron CSIF, CCOO, CGT y UGT, por lo que declaramos que los trabajadores, afectados por el conflicto, tienen derecho a percibir el obsequio de navidad y en consecuencia condenamos a la empresa QUALYTEL TELESERVICIOS, SA a realizar la entrega del mismo en los años sucesivos a partir del año 2019, puesto que los demandantes renunciaron al obsequio de 2018.

Notifíquese la presente sentencia a las partes advirtiéndoles que, contra la misma cabe recurso de Casación ante el Tribunal Supremo, que podrá prepararse ante esta Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en el plazo de **CINCO DÍAS** hábiles desde la notificación, pudiendo hacerlo mediante manifestación de la parte o de su Letrado al serle notificada, o mediante escrito presentado en esta Sala dentro del plazo arriba señalado.

Al tiempo de preparar ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional el Recurso de Casación, el recurrente, si no goza del beneficio de Justicia Gratuita, deberá acreditar haber hecho el depósito de 600 euros previsto en art. 229.1.b de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, y, en el caso de haber sido condenado en sentencia al pago de alguna cantidad, haber consignado la cantidad objeto de condena de conformidad con el art. 230 del mismo texto legal, todo ello en la cuenta corriente que la Sala tiene abierta en el Banco de Santander Sucursal de la Calle Barquillo 49, si es por transferencia con el nº 0049 3569 92 0005001274 haciendo constar en las observaciones el nº 2419 0000 00 0041 19; si es en efectivo en la cuenta nº 2419 0000 00 0041 19, pudiéndose sustituir la consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval bancario, en el que conste la responsabilidad solidaria del avalista.

Llévese testimonio de esta sentencia a los autos originales e incorpórese la misma al libro de sentencias.

Así por nuestra sentencia lo pronunciamos, mandamos y firmamos.



Roj: **STS 3343/2019** - ECLI: **ES:TS:2019:3343**

Id Cendoj: **28079140012019100648**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **02/10/2019**

Nº de Recurso: **153/2018**

Nº de Resolución: **681/2019**

Procedimiento: **Recurso de casación**

Ponente: **CONCEPCION ROSARIO URESTE GARCIA**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

CASACION núm.: 153/2018

Ponente: Excm. Sra. D.^a Concepcion Rosario Ureste Garcia

Letrada de la Administración de Justicia: Ilma. Sra. Dña. María Jesús Escudero Cinca

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 681/2019

Excmos. Sres. y Excmas. Sras.

D. Jesus Gullon Rodriguez, presidente

D.^a. Maria Lourdes Arastey Sahun

D. Antonio V. Sempere Navarro

D. Angel Blasco Pellicer

D.^a. Concepcion Rosario Ureste Garcia

En Madrid, a 2 de octubre de 2019.

Esta Sala ha visto el recurso de casación interpuesto por el Letrado D. Javier Aristondo Maruri, en nombre y representación de R Cabe y Telecomunicaciones Galicia, S.A., contra la sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, en fecha 15 de mayo de 2018 [autos 11/2018], en actuaciones seguidas por el Comité de Empresa de R Cabe y Telecomunicaciones Galicia, S.A. frente a R Cabe y Telecomunicaciones Galicia, S.A., sobre conflicto colectivo.

Ha sido ponente la Excm. Sra. D.^a Concepcion Rosario Ureste Garcia.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Por D. Geronimo en su condición de Presidente del Comité de Empresa de R Cabe y Telecomunicaciones Galicia, S.A. se formuló demanda ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de la Audiencia Nacional, sobre conflicto colectivo, en la que tras exponer los hechos y fundamentos de derecho que estimaron de aplicación, terminaba suplicando se dicte sentencia por la que: "estime la demanda y declare contraria a derecho la decisión empresarial, declarando su obligación de entregar en Diciembre de cada año la correspondiente Cesta de Navidad a cada uno de los trabajadores afectados por el Conflicto Colectivo, condenándola a estar y pasar por tales declaraciones, y a su efectivo acatamiento y cumplimiento, debiendo compensar además a cada uno de los trabajadores afectados en la cantidad de 81 €, o la que prudentemente se determine por la Sala, por la dejada de entregar en las Navidades del 2017".



SEGUNDO.- Admitida a trámite la demanda, se celebró el acto del juicio, en el que se practicaron las pruebas que fueron admitidas, con el resultado que aparece recogido en el acta levantada al efecto.

TERCERO.- Con fecha 15 de mayo de 2018, se dictó sentencia por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, cuya parte dispositiva dice: "Estimando en lo esencial la demanda de Conflicto Colectivo interpuesta por D. Geronimo en su condición de Presidente del Comité de Empresa de la mercantil R Cable y Telecomunicaciones de Galicia frente a la citada empresa, declaramos que la decisión de la empresa demandada de suprimir la Cesta de Navidad no se ajusta a derecho y, asimismo, que la mercantil demandada está obligada a entregar en diciembre de cada año la correspondiente Cesta de Navidad a cada uno de los trabajadores afectados por el Conflicto Colectivo, condenando a R Cable y Telecomunicaciones de Galicia a estar y pasar por lo declarado y a su efectivo acatamiento y cumplimiento, debiendo compensar a cada uno de los trabajadores afectados en la cantidad de 60 euros por la dejada de entregar en las Navidades de 2017".

CUARTO.- En la anterior sentencia se declararon probados los siguientes hechos: "**PRIMERO.-** Por D. Geronimo en su condición de Presidente del Comité de Empresa de la mercantil R Cable y Telecomunicaciones de Galicia se presentó ante esta Sala de lo Social del Tribunal Superior de Xusticia de Galicia demanda de Conflicto Colectivo frente a la mercantil R Cable y Telecomunicaciones de Galicia en la que la parte demandante solicitó: "Que presentada en tiempo y forma la presente demanda, con sus correspondientes copias, se admita y tras los trámites oportunos dicte sentencia que estime la demanda y declare contraria a derecho la decisión empresarial, declarando su obligación de entregar en diciembre de cada año la correspondiente Cesta de Navidad a cada uno de los trabajadores afectados por el Conflicto Colectivo, condenándola a estar y pasar por tales declaraciones y a su efectivo acatamiento y cumplimiento, debiendo compensar además a cada uno de los trabajadores afectados en la cantidad de 81 euros o la que prudentemente se determine por la Sala por la dejada de entregar en las Navidades de 2017".- **SEGUNDO.-** Resultan afectados por el presente Conflicto Colectivo (Ámbito del Conflicto), la totalidad de la plantilla de la empresa demandada, R Cable y Telecomunicaciones de Galicia, con distintos centros de trabajo en Galicia, versando el litigio acerca de la obligación de entrega de Cesta de Navidad a cada uno de los trabajadores afectados por el Conflicto Colectivo y compensación de cantidad por la dejada de entregar en las Navidades del año 2017, siendo El ámbito territorial del Conflicto Colectivo el de la Comunidad Autónoma de Galicia.- **TERCERO.-** Desde hace más de diecisiete años los trabajadores de la mercantil demandada, afectados por el presente conflicto, han venido percibiendo una cesta de Navidad en el mes de diciembre de cada anualidad, hasta que en el pasado mes de diciembre de 2017 la empresa no entregó a los trabajadores la Cesta de Navidad correspondiente ni les abonó cantidad alguna en compensación de la falta de entrega de la Cesta. En el año 2016, nómina de diciembre, la cantidad entregada por la empresa fue de 60 euros.- **CUARTO.-** Con fecha 13/11/2017 tuvo lugar el acta final de firma del I Convenio Colectivo de la empresa R Cable y Telecomunicaciones Galicia SAU que fue signado por la representación social y empresarial de la comisión negociadora del citado convenio. El artículo 3 de la referida norma convencional fija la fecha de inicio de su vigencia en el día 1/1/2017 y la de conclusión el día 31/12/2019. En las cláusulas del convenio no se hace referencia a la obligación de entrega, de la Cesta de Navidad por parte de la empresa a los trabajadores de la misma, aunque otros beneficios o condiciones laborales que afectan a los trabajadores tampoco se incluyeron pero siguen disfrutando de los mismos.- **QUINTO.-** Consta que en el acta de fecha de la reunión de la mesa de negociación colectiva nº NUM000 celebrada por las partes, aquí en litigio, se hizo constar al respecto de las "garantía de condición más beneficiosa e inaplicación de cláusula menos favorables" entre otras consideraciones, que "no es voluntad de la empresa trasladar cuestiones más favorables al contrato de trabajo que no hayan sido acordadas específicamente, como por ejemplo el preaviso de 15 días en que la empresa de forma consciente ha acordado mejorar lo dispuesto en los contratos de trabajo. En el resto de cuestiones los contratos quedan como están", así como que "por otra parte un convenio colectivo no afecta a las condiciones más beneficiosas individuales, por lo que muchas veces introducir una cláusula redundante puede llevar a equívocos en la interpretación. La empresa afirma que no habrá problemas porque la condición 'más beneficiosa individual no resulta alterada por el convenio colectivo". Al no ser objeto de las deliberaciones relativas a la elaboración del convenio colectivo lo concerniente a la entrega de la Cesta de Navidad por parte de la empresa, la representación de los trabajadores solicitó a la empresa que aclarase lo concerniente a dicha cuestión, obteniendo como respuesta que lo que no se hiciese constar quedaría de la misma forma.- **SEXTO.-** Con fecha 27 de febrero de 2018, se celebró acto de conciliación ante el Organismo competente al efecto que finalizó "sin avenencia".

QUINTO.- En el recurso de casación formalizado por la representación procesal de R Cabe y Telecomunicaciones Galicia, S.A. se consignan los siguientes motivos: Del primero al cuarto.- Al amparo de lo dispuesto en el artículo 207.d) LRJS por error en la apreciación de la prueba.- Quinto. - Al amparo del apartado e) del artículo 207 LRJS, se articula el presente motivo de casación por infracción del principio de la condición más beneficiosa fundado en el artículo 3.1.c) del Estatuto de los Trabajadores, y de la Jurisprudencia que lo desarrolla e interpreta.



SEXTO.- No habiéndose impugnado el recurso pasaron las actuaciones al Ministerio Fiscal que emitió informe en el sentido de considerar improcedente el recurso.

SÉPTIMO.- Se señaló para la votación y fallo del presente recurso el día 2 de octubre de 2019, fecha en que tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.-1. Frente a la sentencia que en lo esencial ha estimado la demanda de conflicto declarando el derecho del colectivo afectado a recibir la Cesta de Navidad y a ser compensados los trabajadores en la cantidad de 60 euros por la dejada de entregar en 2017, interpone recurso de casación la dirección letrada de la parte empresarial -R Cable y Telecomunicaciones Galicia SA-, en el que primeramente petitiona la revisión del capítulo fáctico y más tarde, en el motivo de fondo correlativo, sostiene ajustada a derecho la decisión de suprimir la Cesta de Navidad.

2. El Ministerio Fiscal informa acerca de la improcedencia del recurso poniendo el acento en el disfrute por los trabajadores desde hace más de 17 años de la Cesta de Navidad, entendiendo que se trata de una auténtica condición más beneficiosa.

SEGUNDO.- 1. Son cuatro los motivos articulados al amparo del art. 207 d) de la LRJS, por error en la apreciación de la prueba.

Para su examen ha de tenerse en cuenta la reiterada doctrina de esta Sala IV, que recuerda la STS 27.03.2019 (RC 120/2018), con remisión a la STS de 16 de enero de 2018, RC 262/2016 y de 28 de marzo de 2017, RC 77/2016, en el pasaje que expresan: "Nuestra doctrina constante y sobradamente conocida ha señalado que, para que este motivo pueda prosperar, se necesita que concurren todos y cada uno de los siguientes requisitos: a) que se concrete con claridad y precisión el hecho que haya sido negado u omitido en el relato fáctico; b) que tal hecho resulte de forma clara, patente y directa de la prueba documental o pericial obrante en autos, sin necesidad de argumentaciones o conjeturas; c) que se ofrezca el texto concreto a figurar en la narración que se tilda de equivocada, bien sustituyendo o suprimiendo alguno de sus puntos, bien complementándolos, y d) que tal hecho tenga trascendencia para modificar el fallo de instancia".

- El primero de los motivos revisorios postula la modificación del HP 3º a fin de adicionar lo que sigue: "(...) y en el año 2015, nómina de diciembre, el valor de la Cesta de Navidad entregada fue de 80,59 euros". Aunque de innecesaria introducción al no resultar desconocida por la propia sentencia, dado que ya la demanda evidenciaba que el parámetro cuantitativo que manejaban los demandantes era el paralelo a dicha anualidad (refiere 81 euros), y, sin embargo, la resolución de instancia contempla la última cantidad entregada (año 2016), al inferirse de la documental citada, se accede a su incorporación.

- El siguiente HP afectado por la petición de revisión es el cuarto, proponiendo el recurrente una redacción alternativa que diga: "CUARTO.- Partiendo de la propuesta económica de fecha 29/06/2016, que de acuerdo a la voluntad de las partes negociadoras sirvió de base de las negociaciones mantenidas pues recogía todas las condiciones laborales que en el momento de la firma del Convenio disfrutaban los trabajadores, con fecha 13/11/2017 tuvo lugar tanto el acta final de firma del 1 Convenio Colectivo de la empresa R Cable y Telecomunicaciones Galicia SAU como el Acuerdo de no inclusión en el Convenio Colectivo que fueron firmados por la representación social y empresarial de la comisión negociadora del citado convenio. El artículo 3 de la referida norma convencional fija la fecha de inicio de su vigencia en el día 1/1/2017 y la de conclusión el día 31/12/2019. En las cláusulas del convenio no se hace referencia a la obligación de entrega de la Cesta de Navidad por parte de la empresa a los trabajadores de la misma, aunque otros beneficios o condiciones laborales que afectan a los trabajadores tampoco se incluyeron, pero siguen disfrutando de los mismos, como son el seguro médico, la garantía de empleo y la gestión del tiempo para asuntos propios, dado que se regularon en dicho Acuerdo de no inclusión, no así la Cesta de Navidad". Suerte diferente merece esta revisión, pues su redactado, en inciso inicial, contiene valoraciones impropias de la sede fáctica, y precisa para su obtención de conjeturas e hipótesis vedadas por aquella doctrina, mientras que el contenido in fine resulta claramente intrascendente.

- Se postula también la adición del que sería el HP 6º cuyo tenor sea: "SEXTO. - Al margen de los propios empleados y consejeros de R Cable, la empresa entregaba la Cesta de Navidad a otros colectivos que no tenían la condición de empleados de la compañía". No puede estimarse esta revisión en tanto que el redactado no resulta en su literalidad del elemento probatorio citado en su apoyo, además de ser irrelevante para la resolución del debate.

- Con igual cobertura procesal petitiona el recurso la incorporación del HP 7º, con el siguiente contenido: "SÉPTIMO. - A la terminación de un contrato de trabajo, R Cable nunca ha facilitado a los trabajadores ni la



Cesta de Navidad ni la parte proporcional del valor de la misma en relación con el tiempo trabajado al cesar antes de concluir el año". Tampoco alcanza la trascendencia suficiente este motivo revisorio, ni se infiere su contenido de la documental que lo sustenta. Requeriría llevar a cabo razonamientos y conjeturas excluidos de manera reiterada por nuestra doctrina.

TERCERO.- 1. Al amparo del art. 207 e) LRJS denuncia el recurso la infracción de la condición más beneficiosa fundado en el art. 3.1.c) del Estatuto de los Trabajadores. Sostiene, en síntesis, que no existe una voluntad empresarial deliberada de atribuir un derecho que supere lo reconocido en las normas legales o convenidas, que la Cesta de Navidad nunca ha sido de cuantía fija, sino que ha quedado al arbitrio empresarial, que se entrega a terceras personas con las que no se mantiene ninguna obligación contractual, que no se ha liquidado proporcionalmente al terminar los contratos de trabajo y que no se ha negociado ni incardinado nunca en ningún pacto, convenio ni acuerdo colectivo, y que en definitiva se trata de una mera liberalidad.

2. Nuevamente hemos de partir de la doctrina de esta Sala IV elaborada en la materia de que tratamos.

La STS de fecha 6.03.2019 (RC 242/2017) trae a colación diversos pronunciamientos sobre la institución de la condición más beneficiosa, destacando en primer lugar la dificultad de delimitar sus contornos, de forma que resulta "necesario analizar todos los factores y elementos para saber, en primer lugar, si existe la sucesión de actos o situaciones en la que se quiere basar el derecho, y en segundo lugar, si realmente es la voluntad de las partes, en este caso de la empresa, el origen de tales situaciones" (STS/4ª de 7 abril 2009 -rec. 99/2008-, 6 julio 2010 -rec. 224/2009 y 7 julio 2010 -rec. 196/2009-, entre otras).

Como recordábamos en las STS/4ª de 5 junio y 19 diciembre 2012 (rec. 214/2011 y 209/2011, respectivamente), entre otras, se exige ineludiblemente que la adquisición y el disfrute suponga "la consolidación del beneficio que se reclama, por obra de una voluntad inequívoca para su concesión, de suerte que la ventaja se hubiese incorporado al nexo contractual precisamente por "un acto de voluntad constitutivo" de una ventaja o un beneficio que supera las fuentes legales o convencionales de regulación de la relación contractual de trabajo". En suma, resulta decisivo que concurra una voluntad de la empresa de incorporar la condición al nexo contractual, sin que baste con la mera repetición en el tiempo, puesto que lo decisivo es que no se trate de una mera liberalidad o tolerancia del empresario, sino de aquella voluntad de atribuir un derecho al trabajador."

Su proyección en el asunto entonces enjuiciado determinó concluir, "contrariamente a lo que esta recurrente argumenta, las circunstancias fácticas acreditadas revelan que, pese a no existir acuerdo o pacto colectivo alguno que estableciera el derecho de los trabajadores de Mundivia a la cesta de navidad, la empresa incluyó a este colectivo en la entrega de la misma, precisamente a raíz de los acuerdos suscritos respecto de los demás colectivos".

La variación en la cuantía asignada en cada anualidad a la referida cesta, tal y como hemos dicho en STS 12.07.2018 (RC 146/2017), tampoco constituye elemento suficiente para que bascule la consideración hacia una mera liberalidad empresarial: "Es cierto que el año 2015 el importe de la cesta desciende drásticamente a la suma de 4 euros, pero esto solo constituye el antecedente de lo que finalmente sucede en 2016 cuando la empresa adopta la decisión de suprimir la cesta de Navidad, y en sí mismo no desmiente la existencia de una condición más beneficiosa.

Es verdad que a lo largo de todo este tiempo no consta la existencia de ninguna reunión, de pactos o escritos cruzados entre las partes, que pudiere hacernos vislumbrar con mayor claridad la verdadera naturaleza jurídica del regalo navideño, pero también lo es, que su entrega se ha venido manteniendo pacíficamente hasta el momento en el que ha sido suprimido en 2016, y esa ausencia de conflictividad anterior se configura en realidad como un elemento neutro que no juega en contra de la inexistencia de la condición más beneficiosa."

Tendremos igualmente presente las consideraciones sobre la naturaleza que efectuaba la STS 8/06/2015, RC 45/2014: "conviene precisar que las condiciones más beneficiosas pueden tener un contenido salarial o de mejora social, porque en esencia tienen su origen en la decisión de la empresa de conceder a sus empleados "una ventaja o un beneficio social que supera a los establecidos en las fuentes legales o convencionales" (SS.TS. 19-12-2012 (Rcud. 209/2011), 14-5-2013 (RO 96/2012) y 25-6-2014 (Rcud. 1885/2013) entre otras en las que se admite la posibilidad de una condición más beneficiosa consistente en el reconocimiento de un beneficio social). Pues bien, el hecho de que el beneficio cuestionado, "lote de navidad", se reparta no sólo al personal en activo, sino, también, al personal jubilado y a los pensionistas de viudedad que traen causa de antiguos empleados, es revelador de que estamos ante una mejora social, no establecida en el Convenio Colectivo, que constituye una condición más beneficiosa..."

Después de la delimitación negativa que se acaba de desglosar, habrá de examinarse el sustrato que pudiera sustentar el derecho postulado.



En el RC 146/2017 citado afirmábamos que "Precisamente por el carácter tácito de la condición más beneficiosa, la mejor forma de demostrar su existencia es la permanencia continuada en el tiempo del disfrute de esa condición por parte del trabajador o los trabajadores que la tengan reconocida, y en sentido contrario, la mera invocación por la empresa de su voluntad de conceder una simple "liberalidad", no puede prevalecer sobre los elementos objetivos que apunten en dirección contraria, entre los que sin duda adquiere una especial relevancia la permanencia y reiteración en el tiempo y a lo largo de los años de esa actuación empresarial". En otro pasaje de su fundamentación realiza la siguiente valoración: "son sin embargo muchos los años transcurridos desde entonces en los que la empresa ha mantenido ininterrumpidamente la entrega del obsequio, en lo que debe tenerse especialmente en cuenta que justamente se trata de un periodo singularmente significativo a los efectos que estamos analizando, en tanto se corresponde con el de la grave crisis que ha afectado a todos los sectores económicos a nivel nacional, lo que en este contexto es difícilmente conciliable con la valoración de la actuación empresarial como una mera y simple liberalidad ocasional sin vocación de futuro".

3. En la presente Litis también resulta relevante el hecho de la entrega de la cesta de Navidad sin solución de continuidad "desde hace más de diecisiete años" (HP 3º), concretamente en el mes de diciembre de cada anualidad, siendo en 2016 cuando se percibe en cuantía de 60 euros mientras que en 2015 lo había sido por un valor de 80,59 euros, y en 2017 cuando la empresa deja de entregarla.

Se adiciona a lo anterior otra consideración que neutraliza la alegación atinente a la carencia de inclusión de la cesta de Navidad en ningún acuerdo. Resulta acreditado, y así lo declara en el no combatido HP 5º, que la representación de los trabajadores solicitó de la empresa que aclarase lo concerniente a la entrega de la cesta de Navidad "Al no ser objeto de las deliberaciones relativas a la elaboración del convenio colectivo", obteniendo como respuesta "que lo que no se hiciese constar quedaría de la misma forma" (acta de la reunión de la mesa de negociación colectiva nº NUM000). En el mismo documento plasmaron lo siguiente: "al respecto de las "garantía de condición más beneficiosa e inaplicación de cláusula menos favorables" entre otras consideraciones, que "no es voluntad de la empresa trasladar cuestiones más favorables al contrato de trabajo que no hayan sido acordadas específicamente, como por ejemplo el preaviso de 15 días en que la empresa de forma consciente ha acordado mejorar lo dispuesto en los contratos de trabajo. En el resto de cuestiones los contratos quedan como están", así como que "por otra parte un convenio colectivo no afecta a las condiciones más beneficiosas individuales, por lo que muchas veces introducir una cláusula redundante puede llevar a equívocos en la interpretación. La empresa afirma que no habrá problemas porque la condición 'más beneficiosa individual no resulta alterada por el convenio colectivo".

Así, en el seno de las negociaciones entre las partes, se aborda dicha cuestión de cuyos términos puede inferirse que las condiciones más beneficiosas quedarían inalteradas.

No infringe la sentencia de instancia el principio de condición más beneficiosa que se apoya en el tenor del artículo 3.1.c) ET. Concorre una regularidad en la concesión de la cuestionada Cesta de Navidad que supera un amplio lapso (más de 17 años) y que se efectúa en el momento y con motivo de la celebración de dicha fiesta (mes de diciembre de cada año), además de no ser negado dicho beneficio por la parte empresarial durante las negociaciones del primer convenio; antes al contrario, hace alusión al mantenimiento en la misma forma de lo que no se hiciese constar, tras la afirmación del no alteración de la condición más beneficiosa individual por el convenio colectivo. Así lo destaca el pronunciamiento combatido, interpretando igualmente la prueba testifical practicada, y alcanzando la convicción de existencia de una voluntad empresarial de atribuir a sus trabajadores una ventaja o un beneficio social que supera los establecidos en las fuentes legales o convencionales de regulación de la relación contractual de trabajo.

La referida continuidad, prolongada durante mucho tiempo, en la concesión empresarial se corrobora en su naturaleza, al resultar atribuida a otros colectivos y no la desmiente la minoración puntual en la anualidad precedente a su supresión. Tampoco lo haría el dato que trató de introducirse acerca de la carencia de un abono proporcional al finalizar la relación laboral -fracasado al no ser suficiente para alcanzar el contenido propuesto, pues un mínimo muestreo no acredita el hecho de que la empresa nunca lo hiciese así, ni enervaría la eventual existencia de otras formas de compensación, ni tampoco una posterior reclamación-, dado que la entrega se ha venido efectuando con la repetida regularidad con motivo concreto: la introducción de un beneficio concreto por la celebración de las fiestas navideñas.

CUARTO.- Las consideraciones expresadas, y de acuerdo con el informe del Ministerio Fiscal, conllevan la desestimación del recurso para confirmar en sus propios términos la sentencia. Por tratarse de un conflicto colectivo, cada parte se hará cargo de las costas causadas a su instancia (art. 235.2 LRJS), decretándose la pérdida del depósito efectuado para recurrir.



FALLO

Por todo lo expuesto, en nombre del Rey y por la autoridad que le confiere la Constitución, esta Sala ha decidido Desestimar el recurso de casación interpuesto por el Letrado D. Javier Aristondo Maruri, en nombre y representación de R Cabe y Telecomunicaciones Galicia, S.A..

Confirmar la sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, en fecha 15 de mayo de 2018 [autos 11/2018], en actuaciones seguidas por el Comité de Empresa de R Cabe y Telecomunicaciones Galicia, S.A. frente a R Cabe y Telecomunicaciones Galicia, S.A., sobre conflicto colectivo.

No se efectúa ningún pronunciamiento sobre las costas en esta instancia

Se acuerda la pérdida del depósito constituido para recurrir.

Notifíquese esta resolución a las partes e insértese en la colección legislativa.

Así se acuerda y firma.

FONDO DOCUMENTAL CENDOJ