

Comentario Laboral

Las Cestas de Navidad ¿obsequio generoso o deber empresarial?

19 de diciembre de 2019

A propósito de la STS de 19 de noviembre de 2019

Llegadas estas fechas en muchas empresas se promueven comidas y/o cenas de Navidad, así como entregas de cestas navideñas o cheques regalo a los trabajadores canjeables en centros comerciales así como regalos de Reyes para los hijos de los empleados.

Parece mentira que una decisión que en la mayoría de las ocasiones nace de la más estricta liberalidad de los empresarios, sin obligación (ni contractual ni por convenio colectivo) de su concesión, y normalmente anudada a los resultados de la compañía y discrecionalidad, esté cada vez siendo más cuestionada por sindicatos y representaciones legales de los trabajadores a partir del momento que la empresa cancela o suspende su realización (comidas/cenas) o su entrega (cesta de Navidad/cheque regalo).

La clave jurídica en la entrega de las cestas navideñas se centra en discernir si se está a presencia de una condición más beneficiosa (CMB) que como tal se incorpora al paquete obligacional del contrato y no se puede suprimir unilateralmente, o si por el contrario, se trata de una mera y simple liberalidad, sin que nunca la empresa tenga la voluntad inequívoca de consolidar la misma de futuro.

Históricamente el extinto Tribunal Central de Trabajo (antecedente de las actuales Salas de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia) declaró con reiteración que las bolsas y regalos navideños no retribuían el trabajo, sino que eran obsequios en consideración a las fiestas tradicionales y no eran jurídicamente exigibles. Sin embargo, hace ya tiempo que este criterio interpretativo ha sido modificado.

1.- Sirva como ejemplo la reciente y publicitada sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo dictada con fecha 19 de noviembre de 2019 (RC 83/2018), confirmando precedente dictada por la Audiencia Nacional el 6 de febrero de 2018, que declaraba el derecho de todos los trabajadores de la empresa Fujitsu Technology Solutions a recibir la cesta de Navidad de 2016, unilateralmente suprimida por la empresa.

Se acreditó que desde el inicio de su actividad hasta el año 2012, la empresa (con cerca de 1.600 trabajadores en todo el territorio nacional), había entregado a los trabajadores afectados una cesta de Navidad (con la excepción del año 1997, en que se sustituyó por un cheque-regalo).

En el año 2013 la empresa decidió suprimirla, sin que tal decisión fuera objeto de impugnación y desde entonces, no se había efectuado ya la entrega; constando, no obstante, que, en los años 2014, 2015 y 2016, las representaciones sindicales (del sindicato demandante UGT-FICA o de USO) solicitaron su instauración.

El Supremo valora por tanto que dicha cesta venía siendo entregada desde el origen de la actividad de la empresa sin solución de continuidad hasta el año 2013, "y no puede negarse que en ese acto de la empresa se aprecian las notas definidoras de la controvertida condición más beneficiosa. No sólo se trata de una entrega de manera regular, constante y reiterada todos los años, sino que resulta patente que tal ofrecimiento se hacía con plena y consciente voluntad de beneficiar a los trabajadores de la plantilla, a todos sin excepción ni condicionamiento".



Para seguir añadiendo que: “El reparto de la cesta de Navidad no se produce por una mera tolerancia de la empresa, pues es evidente que, dado el volumen de la plantilla, esa entrega supone un desembolso económico que necesariamente tiene y debe ser aprobado y financiado, y, además, exige una determinada actividad de organización y logística –la empresa debe determinar el número de cestas que necesita, adquirirlas en el mercado y organizar su distribución o el sistema por el que las cestas lleguen a manos de cada uno de los trabajadores”.

2.- La sentencia advierte que no puede fijarse un criterio general para todos los casos según el cual la entrega de la cesta constituye siempre un derecho adquirido como CMB, o, por el contrario, una mera liberalidad de la empresa, por lo que el resultado de las soluciones judiciales puede ser diverso en atención a las características y la prueba de las circunstancias de cada caso.

El Supremo recuerda que la cuestión de la entrega de la tradicional cesta de Navidad ha motivado varios pronunciamientos de la Sala de lo Social en que se abordaba la cuestión de si la misma constituía o no una CMB.

Así, recuerda que hasta la fecha la Sala ha dictado cuatro sentencias en las que se considera que la entrega de la cesta de Navidad es una CMB, mientras que en una quinta resolución opinó al revés, y negó la consolidación del derecho a su entrega por no estar acreditada la concurrencia de los elementos característicos y definidores de la CMB.

A.- ¿Cuáles fueron los pronunciamientos favorables a la existencia de una CMB?

i.- En la STS de 21 de abril de 2016 (RCUD 2626/2014) se obligaba a la empresa **Mecalux** a restituir la cesta de Navidad de 2012, valorada en 66 euros, para los técnicos y administrativos de la empresa gijonesa Esmena, con la que se había fusionado en 2011. Se constata que “venía siendo disfrutado desde tiempo inmemorial, de forma persistente -se concedía todos los años- y en las mismas condiciones”.

ii.- En la STS de 12 de julio de 2018 (RC 146/2017), se obligaba a la empresa **Transcom Worldwide Spain** a entregar a sus empleados la cesta de Navidad de 2016, cuyo reparto, tras casi una década, la empresa decidió cancelar y sustituir por un cóctel. Y eso que la última cesta que recibieron, en 2015, consistía en un panetone de 4 euros de valor. Quedó acreditado que la cesta de Navidad venía siendo entregada por la empresa “sin solución de continuidad desde el año 2007 a los trabajadores en número superior cada año a los 3.200, y se ha mantenido pese a que esa cifra se ha venido incrementando hasta alcanzar las 4.297 cestas en 2012 y superar las 5.000 en 2013, en lo que supone una manifestación de la voluntad de la empresa de mantenerla y extenderla a los nuevos trabajadores pese al importante incremento de su número”.

iii- En la STS de 6 de marzo de 2019 (RC 242/2017), se condenaba a la empresa **Atos Spain** ya que “pese a no existir acuerdo o pacto colectivo alguno que estableciera el derecho de los trabajadores 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. No cabe negar el paralelismo seguido por estos trabajadores respecto de lo que ha sucedido a los restantes en relación con el percibo o no de la cesta de navidad, y no puede sino, de ello la afirmación de una voluntad de la empresa de mantener ese mismo régimen para este colectivo, aun cuando no exista constancia de la entrega de la cesta en los años 2006 y 2009”.

iv.- Y en la STS de 2 de octubre de 2019 (RC 153/2018) se fallaba a favor de los trabajadores de la empresa **R Cabe y Telecomunicaciones Galicia**, que se quedaron sin cesta de Navidad en 2017, coincidiendo con la absorción de la sociedad por Euskaltel. Se condenó a la empresa a ingresar a los 190 trabajadores que estaban en aquel año en plantilla 60 euros en compensación, al constatarse “la entrega de la cesta de Navidad sin solución de continuidad “desde hace más de diecisiete años” (...), 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”.

B.- Por su parte el **único fallo favorable a la inexistencia de CMB** se produjo en la STS de 16 de noviembre de 2016 (RC 27/2016) en actuaciones seguidas contra la empresa **Endesa** porque allí no se había acreditado la concurrencia de los elementos característicos y definidores de la CMB.

Es curioso que la Sala de lo Social olvide mencionar también en este apartado la STS de 12 marzo 2019 (**Worldline Iberia**; RC 230/17) ya que se validó la inexistencia de una CMB relacionada con la cesta de Navidad en la interpretación de los acuerdos colectivos en los que se pactó que la misma se otorgaría "siempre y cuando las condiciones económicas lo permitan". Como la empresa había acreditado grandes pérdidas, no estaba obligada a entregarla. Se trataba de una cláusula que no era una CMB y que no era ilegal porque no se dejaba en manos de una de las partes su concesión o no.

3.- Si bien desbordaría el presente comentario, el análisis de otros precedentes analizados por los Tribunales Superiores de Justicia y la Audiencia Nacional, si queremos destacar alguno de los mismos. Muy llamativa por ejemplo es la sentencia de la Audiencia Nacional de 13 de marzo de 2019 (**Qualytel**; autos 41/2019) en la que se sentaba el derecho de 4.500 trabajadores a percibir el obsequio de navidad, (diferente todos los años y con cuantía individual pequeña) entregado por la empresa desde 2002 a 2017, sin que fuese factible "cambiarlo" unilateralmente por la empresa, quien decidió donar su importe a varias ONG, porque se trataba de una CMB acreditada por los propios actos de la empresa, quien no probó, ni intentó probar, que nunca fue su intención consolidar el derecho. Llegando a expresar que la conducta de la empresa fue una "manifestación de prepotencia, digna de mejor causa, ya que no puede destinar unilateralmente una prestación, reconocida a cada uno de sus trabajadores durante 15 años, a otras finalidades, sin contar con los representantes de los trabajadores y acreditar las causas correspondientes".

4.- **A modo de conclusión.** No es tarea sencilla la de identificar los límites que en cada caso concreto separan la simple liberalidad de la tácita voluntad empresarial de reconocer una CMB, debiendo estarse a las particulares circunstancias en el supuesto singular para deslindar una u otra situación.

Con carácter general, la reiteración en el tiempo de la entrega de las cestas de Navidad y su extensión a toda la plantilla la convierten en CMB del contrato de trabajo, sin que quepa tomarlo como un acto de mera liberalidad de la empresa.

Lo mismo se predicaría de las comidas/cenas navideñas costeadas por las empresas y de las entregas de cheques regalo y regalos de Reyes.

5.- **Recomendaciones.** La política llevada a cabo por las empresas en el presente año y en ejercicios pasados ahí queda y no se puede alterar. En definitiva, tal vez sin quererlo, los empresarios han podido generar ya con la tradicional cesta de Navidad una CMB al darse la concurrencia de sus elementos característicos y definidores.

No obstante lo anterior, si se quiere evitar la génesis de una CMB la empresa puede establecer una serie de mecanismos que le permitan su suspensión o supresión de futuro.

Siguiendo otros precedentes del Tribunal Supremo en materia de CMB, el hecho de que una empresa a la hora de fijar un determinado beneficio para los trabajadores expresamente establezca que "la empresa se reserva el derecho de suprimir o modificar las condiciones de esta política", técnicamente conllevaría la inexistencia de voluntad de consolidar de futuro el beneficio de que se trate (STS 12-7-2016; RC 109/2015, en relación con Citibank y la política de abono de premios en metálico al cumplimiento de determinados años de antigüedad). E igualmente "siempre y cuando las condiciones económicas lo permitan" (en la línea de la STS 12-3-19; RC 230/2017).

Por último, subrayar que ante una sucesión de contratos también operaría la subrogación en todos los derechos y beneficios que tuviesen adquiridos los trabajadores del anterior contratista. Lo que así se ha declarado en sentencia de la Audiencia Nacional de 2 de octubre de 2019 (derecho percibir como CMB el complemento denominado "cesta de Navidad", cada mes de diciembre, y en su defecto la suma de 100.-€).

Puede leer la [sentencia](#) completa para mayor información.

Para más información, puede contactar con:

José Antonio Sanfulgencio

jose.sanfulgencio@AndersenTaxLegal.es

Alfredo Aspra

alfredo.aspra@AndersenTaxLegal.es