

¿Es la cesta de Navidad un derecho? No siempre

Los juristas advierten que la sentencia dictada por el Supremo se refiere a un caso muy concreto

[RAQUEL PASCUAL](#)

15-12-2016 08:09

La pasada semana se supo que el Tribunal Supremo había dictado una sentencia en la que reconocía que la entrega de una cesta de Navidad a los trabajadores de una empresa se trata de una “concesión más beneficiosa” o, lo que es lo mismo, se trataría de un derecho adquirido por los empleados. Y como derecho colectivo que es, no se puede eliminar unilateralmente por parte del empresario.

Sin embargo, lo que ha sido interpretado como un claro cambio del Supremo –existe ya una doctrina relativamente consolidada en sentido contrario– no es interpretado así por algunos juristas consultados.

Así por ejemplo, el socio de Sagardoy Abogados, Román Gil, asegura que interpretar que las cestas navideñas quedan garantizadas para todos los empleados con este fallo del Supremo “es una conclusión precipitada y no justificada por la lectura de la sentencia”.

Según los juristas consultados, la doctrina de los tribunales señalaba muy mayoritariamente que las cesas navideñas tenían naturaleza de “liberalidad”, esto es, no formaban parte de la retribución del trabajador y por lo tanto no eran un derecho adquirido. Sin embargo, la sentencia del Supremo conocida la semana pasada, considera lo contrario: que la cesta navideña sí es un derecho adquirido del trabajador.

Sin embargo, este cambio de doctrina lo basa en unas condiciones muy concretas del caso sobre el que se dicta la sentencia y que, deberían repetirse para que este beneficio fuera exigible por los trabajadores. Así, para el socio de Abdón Pedrajas & Molero, Antonio Pedrajas, se trata de una sentencia que “no es extrapolable a cualquier situación”.

Román Gil comparte esta opinión al considerar que “se debe analizar caso por caso y ver si hay voluntad inequívoca de la empresa de dar dicho beneficio y no basta con que éste se haya otorgado muchos años”, precisa el socio de Sagardoy.

En el caso enjuiciado por el Supremo se produjo una fusión de dos empresas Esmena y Mecalux y esta última retiró unilateralmente la cesta de Navidad a los trabajadores de la primera empresa que sí la tenían, desde “tiempos inmemorables”, según la sentencia.

Si bien, Pedrajas coincide en que “no es suficiente que haya una persistencia en el tiempo, hace falta probar la voluntad inequívoca de la empresa de otorgar el beneficio” para que éste se convierta en derecho adquirido.

Así, en este caso, además de existir desde hace más de 40 años, según precisa también la sentencia en otro momento, hay otros tres elementos citados por el Supremo que convierten la cesta de Navidad en un beneficio exigible.

En primer lugar, el Supremo justifica la “patente voluntad inequívoca de la empresa” de dar la cesta en el hecho de que su departamento de Recursos Humanos elaboraba una lista de beneficiarios que remitía al departamento comercial, que adquiría los productos y enviaba las cestas al almacén, donde se decía al personal que podía ir a recogerlas, “participando el comité de empresa en la elección de los artículos”. El socio del Departamento de Laboral de Baker & Mckenzie, Alberto Madamé, considera que todo este procedimiento “tiene un componente de negociación con los trabajadores” que facilita que la cesta se considere derecho adquirido.

En segundo lugar, la sentencia también precisa que la cesta de Navidad “se hacía constar en la oferta de empleo efectuada por la empresa”. Para Román Gil eso supone una especie de “contractualización” del beneficio que también lo puede convertir en exigible.

Y, finalmente, el hecho de que la empresa valorara el contenido de la cesta en 66 euros es el tercer factor que contribuye a que el Supremo haya pasado de considerar, en este caso, una cesta navideña una liberalidad a una condición más beneficiosa

Por todos estos motivos, los juristas consideran que no se puede generalizar la sentencia del Supremo. Si bien para Pedrajas “sí abre bastante la mano” a considerar las cestas u otras gratificaciones derechos adquiridos, aunque no sean remuneración.

Puede tratarse solo de una gratificación

Los asesores laborales de las empresas tienen claro cómo se debe redactar en un convenio colectivo el otorgamiento de una gratificación como es la cesta de Navidad para que ésta no se consolide como derecho adquirido y, por lo tanto, no se pueda eliminar de forma unilateral. Antonio Pedrajas asegura que hay numerosas fórmulas de plasmar esto en un convenio. “Por ejemplo, en el momento en el que se reconoce su entrega, se especifica el carácter de no consolidable por su uso ilimitado en el tiempo”. Precisa que la empresa puede especificar también que “no existe una voluntad de perpetuar su entrega en el tiempo”.

Con éstas y otras fórmulas parecidas las empresas se blindan ante la consolidación de derechos por parte de la plantilla. Y sus asesores suelen aconsejarles que acompañen estas precisiones en todas las gratificaciones que decidan otorgar a sus empleados y que no se consideren retribución.