
SAN de 3 de octubre de 2018, recurs 192/2018

Supressió unilateral per part de l'empresa de la cistella de nadal (accés al text de la sentència)

En el present supòsit l'empresa lliurava a tots els seus treballadors, entre 1995 i 2011, una cistella de nadal el desembre de cada any, i va deixar de fer-ho a partir de 2012. La sentència recorda la reiterada jurisprudència del TS sobre condició més beneficiosa (sentències de 07/04/09, recurs 99/08; 06/07/10, recurs 224/09; i 07/07/10, recurs 196/09). **Per determinar que es tracta d'una condició que pot merèixer aquell qualificatiu, cal comprovar si existeix la successió d'actes o situacions en què es vol fonamentar el dret, d'una banda; i de l'altra, si realment és la voluntat de les parts**, en aquest cas de l'empresa, l'origen d'aquestes situacions.

Les decisions empresarials que afectin la remuneració dels treballadors –bé en metàl·lic, bé en espècie- la font normativa de les quals no sigui ni la llei ni el conveni col·lectiu estatutari, **suposen una modificació substancial de condicions de treball** les quals, per ajustar-se a la legalitat, han de seguir els tràmits establerts a l'art. 41 ET. Si no és així, **els treballadors poden exercir la corresponent acció en el termini de 20 dies** si es comunica la decisió empresarial als afectats o als seus representants legals, mentre que el termini de prescripció és d'un any des que es va poder exercir. Un cop transcorregut aquest, els treballadors no poden impugnar-la i, tot i que la decisió unilateral de l'empresa de suprimir la cistella de nadal no s'ajusti materialment a dret, no podrà ser objecte de revocació ni generarà drets econòmics als treballadors afectats.