

Obligada una empresa a reinstaurar la cesta de Navidad tras suprimirla para reducir costes

16 de diciembre de 2019

El Tribunal Supremo ha confirmado el derecho que tienen los trabajadores a recibir una cesta de Navidad por parte de una empresa que lo suprimió en 2013 para reducir costes.

La Sala IV, de lo Social, del Tribunal Supremo ha confirmado el derecho de los 1.600 trabajadores de Fujitsu Technology Solutions, S.A. en España a recibir la cesta de Navidad del año 2016, unilateralmente suprimida por la empresa, al considerar que la reiteración en el tiempo de su entrega y con extensión a toda la plantilla la convertían en condición más beneficiosa del contrato de trabajo, sin que quepa tomarlo como un acto de mera liberalidad de la empresa.

Asimismo, la sentencia destaca que la supresión por causa excepcional en una anualidad concreta del envío de la cesta, lo que no fue combatido por la parte social de la empresa, no elimina el derecho a la misma. En el caso de Fujitsu, la cesta no se remitió en el año 2013 alegando un plan de reducción de costes, lo que no fue impugnado por los sindicatos, que sí reclamaron la reinstauración del envío a partir de 2014.

El Supremo explica que para apreciar que la cesta de Navidad es una condición más beneficiosa deben darse dos condiciones: una sucesión de los actos sobre los que se apoya y una voluntad inequívoca de la empresa como origen de la citada condición, que mejora el marco legal o convencional aplicable. Y la consecuencia de su apreciación es la incorporación de la misma al paquete obligacional del contrato de trabajo.

En el caso de Fujitsu, con cerca de 1.600 trabajadores en todo el territorio nacional, se ha acreditado que, desde el inicio de su actividad hasta el año 2012, la empresa había entregado a los trabajadores afectados la indicada cesta -con la excepción del año 1997, en que se sustituyó por un cheque-regalo-. Fue en 2013 cuando la empresa decidió suprimir tal entrega, sin que tal decisión fuera objeto de impugnación, según señala la sentencia recurrida. Desde entonces, no se ha efectuado ya la entrega; constandingo, no obstante, que, en los años 2014, 2015 y 2016, las representaciones sindicales -del sindicato demandante 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", señalan los magistrados.

"El reparto de la cesta de Navidad -añade la sentencia- 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".

En suma, indica el Supremo, estamos ante una condición de trabajo que estaba incorporada al contrato de trabajo de los trabajadores afectados y, por ende, obligaba a la parte acreedora de dicha prestación -la parte empleadora- como parte del contenido de dicho contrato.

Sobre la supresión en 2013, el Supremo resalta que la decisión de la empresa tenía una clara vocación coyuntural, al ceñir de modo expreso la medida a dicha anualidad. Precisamente, entiende el alto tribunal, la falta de impugnación por los sindicatos, "pone de manifiesto que la parte social aceptaba el sacrificio puntual en atención a las circunstancias afirmadas por la empresa en relación con la situación de dicha anualidad".

"De otro lado -añaden-, y en consonancia con lo anterior, es evidente que las representaciones sindicales mantuvieron viva la reclamación frente a la empresa tras superarse el año para el que ésta había afirmado la dificultad económica, con lo que, aun en el supuesto caso de haberse excepcionado prescripción, se ha acreditado que la misma hubiera quedado interrumpida por las oportunas reclamaciones anuales".

En suma, para la Sala, "afirmada la existencia de una condición más beneficiosa incorporada a los contratos de trabajo de los afectados por el conflicto, nada impide el ejercicio de la acción tendente a su reconocimiento en el momento en que los legitimados al efecto ponen en marcha el procedimiento adecuado para ello, sin que la limitación de la pretensión a la cesta correspondiente al año 2016 -sin extenderla a las dos anualidades previas- pueda tener efectos enervantes ni negativos de la efectividad del derecho".

Por todo ello, desestima el recurso de la empresa contra la sentencia de la Audiencia Nacional que dio la razón a una demanda de conflicto colectivo planteada por UGT a la que se adhirieron CC.OO. y USO.

En la sentencia de la que ha sido ponente la magistrada María Lourdes Arastey, el Supremo recuerda que la cuestión de la entrega de la tradicional cesta de Navidad ha motivado varios pronunciamientos de la Sala en que se abordaba la cuestión de si la misma constituía o no una condición más beneficiosa. 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 condición más beneficiosa, 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.

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 condición más beneficiosa, 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 condición más beneficiosa.