
SAN de 3 de octubre de 2018, recurso 192/2018***Supresión unilateral por parte de la empresa de la cesta de navidad*** (acceso al texto de la sentencia)

En el presente supuesto la empresa venía entregando a todos sus trabajadores, entre 1995 y 2011, una cesta de navidad en el mes de diciembre de cada año, dejando de hacerlo a partir de 2012. La sentencia recuerda la reiterada jurisprudencia del TS sobre condición más beneficiosa (sentencias de 07/04/09, recurso 99/08; 06/07/10, recurso 224/09; y 07/07/10, recurso 196/09). **Para determinar si estamos ante una condición que merezca tal calificativo, hay que comprobar si existe la sucesión de actos o situaciones en la que se quiere basar el derecho, por una parte, y por otra si realmente es la voluntad de las partes**, en este caso de la empresa, el origen de tales situaciones.

Toda decisión empresarial que afecte a la remuneración de los trabajadores -ya sea en metálico o en especie- y cuya fuente normativa sea distinta de la ley o del convenio colectivo estatutario, **supone una modificación sustancial de condiciones de trabajo** que para ajustarse a la legalidad debe seguir los trámites establecidos en el art. 41 ET. De no ser así, **los trabajadores pueden ejercer la correspondiente acción en el plazo de 20 días** si la decisión empresarial es comunicada a los afectados o a sus representantes legales, cuyo plazo de prescripción será de un año desde que pudo ser ejercitada. Transcurrido el mismo, decae el derecho de impugnación de los trabajadores y, aun cuando la decisión unilateral de la empresa de suprimir la cesta de navidad no sea materialmente ajustada a derecho, no podrá ser revocada ni generará derechos económicos a los trabajadores afectados.