

CASACION núm.: 83/2018

Ponente: Excm. Sra. D.<sup>a</sup> María Lourdes Arastey Sahún

Letrado de la Administración de Justicia: Ilmo. Sr. D. Santiago Rivera Jiménez

## **TRIBUNAL SUPREMO Sala de lo Social**

### **Sentencia núm. 791/2019**

Excmos. Sres. y Excmas. Sras.

D.<sup>a</sup> María Luisa Segoviano Astaburuaga

D. José Manuel López García de la Serrana

D.<sup>a</sup> Rosa María Virolés Piñol

D.<sup>a</sup> María Lourdes Arastey Sahún

D. Ángel Blasco Pellicer

En Madrid, a 19 de noviembre de 2019.

Esta Sala ha visto el recurso de casación interpuesto por Fujitsu Technology Solutions SA, representada y asistida por el letrado D. Fernando Pérez-Espinosa Sánchez, contra la sentencia dictada el 6 de febrero de 2018 por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, en autos núm. 326/2017 seguidos a instancias de la Federación de Industria, Construcción y Agro de la Unión General de Trabajadores (UGT-FICA) contra la ahora recurrente, Sindicato USO y Federación de Industria de CCOO, en procedimiento de Conflicto colectivo.

Han comparecido como recurridas la Federación de Industria, Construcción y Agro de la Unión General de Trabajadores (UGT-FICA), representada y asistida por el letrado D. Saturnino Gil Serrano, la Federación de Industria de Comisiones Obreras, representada y asistida por el letrado D. Enrique Lillo Pérez, y la Confederación Unión Sindical Obrera (USO), representada y asistida por la letrada D.<sup>a</sup> Juliana Bermejo Derecho.

Ha sido ponente la Excma. Sra. D.<sup>a</sup> María Lourdes Arastey Sahún.

## ANTECEDENTES DE HECHO

**PRIMERO.-** Por la representación de la Federación de Industria, Construcción y Agro de la Unión General de Trabajadores (UGT-FICA) se interpuso demanda de Conflicto colectivo de la que conoció la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, en la que, tras exponer los hechos y motivos que se estimaban necesarios, se terminó por suplicar que se dictara sentencia por la que «se declare el derecho de todos los trabajadores de la empresa demandada a recibir la cesta de navidad de 2016, unilateralmente suprimida, condenando a la empresa a estar y pasar por dicho pronunciamiento y a hacer entrega de la indicada cesta a todos sus trabajadores.».

**SEGUNDO.-** Admitida a trámite la demanda, se celebró el acto del juicio en el que la parte actora se ratificó en la misma, oponiéndose las demandadas comparecidas, según consta en Acta. Recibido el pleito a prueba, se practicaron las propuestas por las partes y declaradas pertinentes.

**TERCERO.-** Con fecha 6 de febrero de 2018 se dictó sentencia por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en la que consta el siguiente fallo:

«Estimamos la demanda formulada por don Saturnino Gil Serrano, Letrado del Ilustre Colegio de Abogados de Madrid actuando en nombre y representación de la Federación de Industria, Construcción y Agro de la Unión General de Trabajadores (UGT-FICA), a la que se han adherido, la Federación de Industria de CC.OO y USO contra Fujitsu Technology Solutions, S.A., sobre Conflicto colectivo, declaramos el derecho de todos los trabajadores de la empresa demandada a recibir la cesta de Navidad de 2016, unilateralmente suprimida, condenando a la empresa a estar y pasar por dicho pronunciamiento y a hacer entrega de la indicada cesta a todos sus trabajadores.».

**CUARTO.-** En dicha sentencia se declararon probados los siguientes hechos:

«PRIMERO.- La empresa demandada ejerce su actividad bajo el ámbito de aplicación del convenio colectivo de Fujitsu Technology Solutions, S.A. (BOE nº 199, de 20 de agosto de 2015) y su modificación de 19 de enero de 2016 (BOE nº 28, de 2 de febrero de 2016).

SEGUNDO.- Los afectados por el presente conflicto colectivo son todos los trabajadores de Fujitsu Technology Solutions, S.A (aproximadamente 1600) en todo el territorio nacional.

TERCERO.- desde el inicio de su actividad, la empresa demandada ha entregado a todos sus trabajadores con ocasión de las fiestas navideñas una cesta de Navidad, año tras año.

Inicialmente, hasta 1997, la gestionaba el grupo de empresa (que estaba integrada por un grupo de trabajadores de la empresa) (prueba testifical de la empresa demandada)

Excepcionalmente, en el año 1997, en lugar de la cesta de Navidad, entregó a todos sus trabajadores un cheque regalo del Corte Inglés. (Prueba testifical de parte demandante y de empresa).

CUARTO.- En el mes de diciembre de 2012, la empresa demandada remite un correo a los trabajadores en el que les comunica que desde el 10 de diciembre, hasta el viernes 14 podían recoger la cesta de Navidad con la que obsequia la compañía. Como ya es costumbre se entregarán en la sala de formación 2 en la planta baja del edificio de Pozuelo de 8:00 a 9:30. (Descriptor 39).

QUINTO.- En el mes de noviembre de 2013, la empresa demandada remite un correo a los trabajadores en el que les comunica que la compañía tiene en marcha numerosos planes de reducción de costes y mejora de su margen. Dentro de este plan de reducción de costes, una de las acciones será la de no hacer entrega este año del obsequio tradicional de Navidad que veníamos realizando. Esta medida, que ya ha sido anunciada a los representantes de los trabajadores será aplicada a todo el grupo Fujitsu. (Descriptores 4 y 40), cuyo contenido, se da por reproducido.

La Sección Sindical Intercentros UGT emitió un comunicado para los trabajadores sobre la eliminación en el ejercicio 2013 de la cesta de Navidad. (Descriptores 5 y 41).

SEXTO.- En la reunión ordinaria del Comité de empresa de la empresa demandada en Pozuelo de Alarcón (Madrid) de fecha 27 de noviembre de 2014, en ruegos y preguntas, los representantes de UGT ante las numerosas preguntas recibidas por parte de los empleados del centro de Pozuelo sobre la cesta de Navidad, han optado por enviar un comunicado solicitando a la dirección de la compañía que se pronuncie acerca del tema. (Descriptor 7).

En fecha 27 noviembre de 2014 la Sección Sindical Intercentros de UGT en la empresa envió nota informativa referente a la cesta de Navidad a la empresa y a los trabajadores relativa a la cesta de Navidad de dicho año trasladando dicho comunicado a la dirección de la compañía porque entiende que es quien puede y debe responder a los trabajadores que están demandando una respuesta. (Descriptores 6 y 8).

SÉPTIMO.- En fecha 3 de noviembre de 2015 la Sección Sindical Intercentros de UGT envió nota informativa referente a la cesta de Navidad a la empresa y a los trabajadores relativa a la cesta de Navidad de dicho año trasladando dicho comunicado a la dirección de la compañía porque entiende que es quien puede y debe responder a los trabajadores que están demandando una respuesta. (Descriptor 9), lo que se reiteró el 23 de noviembre siguiente. (Descriptor 10).

**OCTAVO.-** En fecha 14 de diciembre de 2016, USO emitió un comunicado solicitando a la dirección de la empresa que se pronuncie acerca de la cesta de Navidad. (Descriptor 11).

**NOVENO.-** En fecha 30 de diciembre de 2016 UGT emite un comunicado a los trabajadores en los siguientes términos: "... Todos los años desde el 2013 hasta hoy, UGT ha solicitado a la dirección de la compañía que volviera a instaurar la tradicional cesta de Navidad. Por el momento los trabajadores y trabajadoras no hemos recibido respuesta oficial al respecto. Ahora y gracias a la "espita" abierta por una sentencia del Tribunal Supremo, vamos a intentar recuperar la cesta, aunque sea por vía judicial..." (Descriptores 12 y 42).

**DÉCIMO.-** En fecha 14 de julio de 2017 se celebró el procedimiento de mediación ante el SIMA que finalizó, teniendo como resultado la falta de acuerdo entre las partes intervinientes. (Descriptor 14).

**DÉCIMO-PRIMERO.-** Previamente, el 29 de diciembre de 2016, la Sección Sindical de UGT interpuso demanda de conflicto colectivo ante el Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y posterior demanda ante los juzgados de lo social de Madrid solicitando que se declare el derecho de todos los trabajadores del centro de trabajo de Pozuelo de Alarcón de la empresa demandada a recibir la cesta de Navidad correspondiente al año 2016, dando lugar al procedimiento de conflicto colectivo 73/2017 seguido ante el Juzgado de lo Social número 14 de Madrid que finalizó con un auto, en cuya parte dispositiva, se declara la falta de competencia funcional invocada por la demandada, advirtiéndole a la parte demandante de su derecho a plantear el conflicto colectivo ante la Audiencia Nacional. (Documento nº 1 aportado por UGT en el acto del juicio).».

**QUINTO.-** Contra dicha sentencia se interpuso recurso de casación por la representación de Fujitsu Technology Solutions S.A..

El recurso fue impugnado por la Federación de Industria, Construcción y Agro de la Unión General de Trabajadores (UGT-FICA), la Federación de Industria de Comisiones Obreras y por la Confederación Unión Sindical Obrera (USO).

**SEXTO.-** Recibidas las actuaciones de la Audiencia Nacional y admitido el recurso de casación, se dio traslado por diez días al Ministerio Fiscal, quien emitió informe en el sentido de considerar el recurso improcedente.

Instruida la Excma. Sra. Magistrada Ponente, se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 19 de noviembre de 2019, fecha en que tuvo lugar.

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

**PRIMERO.-** 1. La empresa demandada interpone recurso de casación ordinaria frente a la sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional que estima la demanda de conflicto colectivo en los términos antes transcritos.

El recurso se desarrolla en un único motivo, amparado en el apartado e) del art. 207 LRJS, mediante el cual se denuncia la infracción del art. 3.1 del Estatuto de los trabajadores (ET). De este modo la parte recurrente muestra su disconformidad con la apreciación de la sala de instancia de que la entrega de la cesta de Navidad era una condición más beneficiosa de los trabajadores afectados por el conflicto (los que se definen como tales en el hecho probado segundo de la sentencia recurrida).

2. No combate la recurrente el relato fáctico de la sentencia recurrida. Por el contrario, entiende que se desprende del mismo la inexistencia de voluntad empresarial de incorporar al patrimonio de los trabajadores el derecho a la indicada cesta.

3. Recordemos que la pretensión que es objeto de la demanda se ciñe al derecho a la cesta de Navidad de 2016, lo que es congruentemente reconocido en la sentencia estimatoria. Y, asimismo, que se ha acreditado que, desde el inicio de la 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 substituyó 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; constando, no obstante, que, en los años 2014, 2015 y 2016, las representaciones sindicales –del sindicato demandante o de USO- solicitaron su instauración.

**SEGUNDO.-** 1. Como recuerda la propia sentencia recurrida, la doctrina constante de esta Sala IV del Tribunal Supremo en relación con el concepto y

delimitación de las condiciones más beneficiosa –figura esta que es, precisamente, de creación jurisprudencial- ha partido de la consideración de que detectar su concurrencia no es siempre tarea sencilla dado que, para alcanzar la conclusión de que nos hallamos ante ella, exige analizar si se da, de un lado, una sucesión de los actos sobre los que se apoya y, de otro –y de modo concurrente-, una voluntad inequívoca de la empresa como origen de la citada condición, que mejora el marco legal o convencional aplicable. La consecuencia de su apreciación es la incorporación de la misma al paquete obligacional del contrato de trabajo (así se recuerda en las STS/4ª de 22 septiembre 2011 –rec. 204/2010-, 5 y 26 junio 2012 -rec. 214/2011 y 238/2011-, 4 marzo 2013 -rec. 4/2012-, 15 junio 2015 -rec. 164/2014- y 21 abril 2016 -rcud. 2626/2014-).

2. Precisamente la cuestión de la entrega de la tradicional cesta de Navidad ha motivado ya algunos pronunciamientos de esta Sala en que se abordaba la cuestión de si la misma constituía o no una condición más beneficiosa. Hemos de recordar que no puede fijarse un criterio general según el cual la entrega de la cesta de Navidad constituye un derecho adquirido como condición más beneficiosa, ni tampoco que, por el contrario, se trate en todo caso de una mera liberalidad de la empresa. Por ello, el resultado de las soluciones judiciales puede ser diverso en atención a las características y la prueba de las circunstancias de cada caso.

Así hemos analizado y afirmado la concurrencia de una condición más beneficiosa en las sentencias siguientes: a) En la STS/4ª de 21 abril 2016 -rcud. 2626/2014-, antes citada, donde se constata que «venía siendo disfrutado desde tiempo inmemorial, de forma persistente -se concedía todos los años- y en las mismas condiciones»; b) en la STS/4ª de 12 julio 2018 -rec. 146/2017-, en un supuesto en que se acredita que la cesta de Navidad venía siendo entregada «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»; c) en la STS/4ª de 6 marzo 2019 -rec. 242/2017-, en 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»; y d) en la STS/4ª de 2 octubre 2019 -rec. 153/2018- en que se constata que «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».

Y, no obstante, hemos negado esa consolidación del derecho en el caso de la STS/4ª de 16 noviembre 2016 -rec. 27/2016- porque allí no se había acreditado la concurrencia de los elementos característicos y definidores de la condición más beneficiosa.

3. En el presente caso, ya hemos señalado que, en efecto, la cesta de navidad 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. 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-.

En suma, 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 ex art. 3.1 c) ET y 1091 del Código Civil.

**TERCERO.-** 1. Resta por examinar la cuestión de la vigencia de dicha condición más beneficiosa a la vista de las argumentaciones que se hacen en el recurso en torno al dato de que el cambio en la misma se produjo en el año 2013.

2. La parte recurrente pone de relieve que la demanda se plantea pasados más de tres años desde que cesó la entrega de la controvertida cesta de Navidad. Sin embargo, no alega la excepción de prescripción, ni concreta con precisión cual es la valoración jurídica que hace de ese dato.

En todo caso, hemos de poner de relieve las siguientes circunstancias decisivas para sostener la virtualidad y actualidad de la acción ejercitada en la demanda:

a) De un lado, la decisión unilateral de la empresa de no efectuar el reparto de la cesta de Navidad en el año 2013 plantea serias dudas de que supusiera una modificación sustancial de condiciones, habida cuenta de que, por tal, hay que entender aquella de tal naturaleza que altere o transforme los aspectos fundamentales de la relación laboral, puesto que no toda decisión empresarial que altere la prestación de servicios del trabajador constituye una modificación sustancial (STS/4ª de 12 junio 2013 -rec. 103/2012-, 25 noviembre 2015 -rec. 229/2014-, 13 septiembre 2016 -rec. 212/2015- ó 25 enero 2017 -rec. 47/2016-, entre otras).

Mas, en todo caso, lo que la empresa decidió en 2013 tenía una clara vocación coyuntural, al ceñir de modo expreso la medida a dicha anualidad. Con ello estaba condicionando la reacción de los sujetos legitimados para, en su caso, reaccionar frente a tal decisión, tanto si consideraban que era materia comprendida en el art. 41 ET –que habría abierto un plazo de caducidad de 20 días-, como si se entendía que no se estaba en ese ámbito y, por tanto, la acción estaba únicamente delimitada por la posible prescripción genérica del art. 59 ET.

Precisamente la falta de impugnación 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.

b) De otro lado, 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.

4. En suma, 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.

**CUARTO.-** 1. Lo que venimos razonando nos lleva a la desestimación del recurso y la confirmación de la sentencia de instancia.

2. Con arreglo a lo dispuesto en el art. 235.2 de la LRJS no procede hacer condena en costas, debiendo asumir cada una de las partes litigantes las causadas a su instancia.

3. En aplicación de lo establecido en el art. 217 LRJS, debe procederse a la pérdida del depósito y darse a la consignación el destino legal.

## FALLO

Por todo lo expuesto, en nombre del Rey y por la autoridad que le confiere la Constitución, esta Sala ha decidido desestimar el recurso de

casación interpuesto por Fujitsu Technology Solutions SA contra la sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional de fecha 6 de febrero de 2018 (autos núm. 326/2017), con la consiguiente confirmación de la misma.

No procede hacer pronunciamiento sobre costas, debiendo asumir cada una de las partes litigantes las causadas a su instancia. Se condena a la parte recurrente a la pérdida del depósito dado para recurrir y a que se dé el destino legalmente fijado a la consignación efectuada.

Notifíquese esta resolución a las partes e insértese en la colección legislativa.

Así se acuerda y firma.

