



Roj: **STS 3236/2021 - ECLI:ES:TS:2021:3236**

Id Cendoj: **28079140012021100771**

Órgano: **Tribunal Supremo. Sala de lo Social**

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **07/07/2021**

Nº de Recurso: **80/2020**

Nº de Resolución: **765/2021**

Procedimiento: **Recurso de casación**

Ponente: **SEBASTIAN MORALO GALLEGO**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **STSJ CL 1150/2020,**
STS 3236/2021

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 765/2021

Fecha de sentencia: 07/07/2021

Tipo de procedimiento: CASACION

Número del procedimiento: 80/2020

Fallo/Acuerdo:

Fecha de Votación y Fallo: 07/07/2021

Ponente: Excmo. Sr. D. Sebastián Moralo Gallego

Procedencia: Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León -Valladolid-

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

Transcrito por: MVM

Nota:

CASACION núm.: 80/2020

Ponente: Excmo. Sr. D. Sebastián Moralo Gallego

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

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 765/2021

Excmos. Sres. y Excmas. Sras.

D^a. María Lourdes Arastey Sahún

D. Sebastián Moralo Gallego

D^a. María Luz García Paredes

D. Juan Molins García-Atance



D. Ricardo Bodas Martín

En Madrid, a 7 de julio de 2021.

Esta Sala ha visto el recurso de casación interpuesto por el letrado D. Ignacio Dugnot Simó, en nombre y representación de Grupo El Árbol Distribución y Supermercados, S.A., contra la sentencia dictada el 27 de abril de 2020 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, sede en Valladolid, en demanda de conflicto colectivo núm. 2/2020, seguida a instancia de D.^a Zaira, en nombre y representación del Comité de Empresa Grupo El Árbol, S.A., contra Grupo El Árbol Distribución y Supermercados, S.A.

Ha sido parte recurrida D.^a Zaira, Presidenta del Comité de Empresa Grupo El Árbol Distribución y Supermercados, S.A., representada y defendida por el letrado D. Pierre Mendes Bass.

Ha sido ponente el Excmo. Sr. D. Sebastián Moralo Gallego.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- D.^a Zaira, en nombre y representación del Comité de Empresa Grupo El Árbol, S.A., presentó demanda en materia de conflicto colectivo, registrada con el núm. 2/2020, de la que conoció la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, sede en Valladolid. En el correspondiente escrito, tras exponer los hechos y fundamentos de derecho, terminaban suplicando se dictara sentencia por la cual: "se declare no ajustada a derecho la decisión de la empresa de eliminar de forma unilateral el boleto de **navidad**, y se reconozca el derecho de los trabajadores, a continuar percibiéndolo, como condición más beneficiosa de este colectivo de trabajadores, así como que se proceda a facilitar el boleto de **navidad** correspondiente al periodo navideño 2019/2020 por importe de 2,40€ a la forma o manera en que la empresa pueda hacerlo efectivo a día de hoy, y cuanto más proceda en derecho, obligándose a adoptar las medidas necesarias para la efectividad de lo acordado".

SEGUNDO.- Mediante decreto de 17 de febrero de 2020, se acordó requerir a la parte demandante la subsanación de determinados defectos. Y subsanados, se admitió a trámite la demanda y se celebró el acto del juicio. Seguidamente, se recibió el pleito a prueba, practicándose las propuestas por las partes y, tras formular éstas sus conclusiones definitivas, quedaron los autos conclusos para sentencia.

TERCERO.- Con fecha 27 de abril de 2020 se dictó sentencia por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, sede en Valladolid, en la que consta el siguiente fallo: "Que debemos ESTIMAR y ESTIMAMOS la demanda de conflicto colectivo promovida por D.^a Zaira, en nombre y representación del COMITÉ DE EMPRESA GRUPO EL ÁRBOL, S.A., contra el GRUPO EL ÁRBOL DISTRIBUCIÓN Y SUPERMERCADOS, S.A., y en consecuencia, declaramos no ajustada a derecho la decisión de la empresa de eliminar de forma unilateral el boleto de **navidad**, y se reconoce el derecho de los trabajadores, a continuar percibiéndolo, como condición más beneficiosa de este colectivo de trabajadores. Se declara la obligación empresarial de indemnizar por la participación del periodo navideño 2019/2020 en cuantía de 2,40 €, a cada uno de los trabajadores que formaban parte de los centros de trabajo recogidos en el hecho probado primero, en la fecha en que debió entregarse la misma. Condenándose a la empresa a estar y pasar por dicha declaración y a su debido cumplimiento".

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

" 1º.- El presente Conflicto Colectivo afecta al conjunto de trabajadores y trabajadoras que la empresa El Árbol Distribución y Supermercados tiene en la provincia de León, afectando a un total aproximado de 210 personas trabajadoras, repartidas en los siguientes centros de trabajo.

.Tienda 52098 C/ Aldecoa nº 9 La Robla León

.Tienda 52120 Avda. la Constitución nº 3 Villablino León

.Tienda 52327 Avda. Alcalde Pineda nº 31 Astorga León

.Tienda 52335 C/ Eloy Reigada 25 Bembibre León

.Tienda 52343 Avda. Constitución nº 119 bajo Cistierna León

.Tienda 52352 C/ Santa Nonia nº 16 León

.Tienda 52355 C/ San Ignacio de Loyola nº 40 León

.Tienda 52364 C/ C/ La Puentequilla nº 3 y 5 León

.Tienda 52366 Avda. Reyes Leoneses nº 27 León

.Tienda 52383 Avenida América nº 22 Ponferrada León

.Tienda 5384 Avda. DEL Castillo nº 8 Ponferrada León

.Tienda 52407 C/ Colada 7-9-11 León .Almacén oficinas Ctra. La Bañeza Km 1 Ribaseca.

2º.- El conjunto de trabajadores de dichos centros venía percibiendo hasta el año 2019 y en el mes de diciembre un vale de **navidad** por importe de 49 euros así como una participación de la **lotería** nacional por importe de 2,40 euros. En el año 2017 la empresa entregó el "vale y la "**lotería**" a un total de 177 trabajadores y en el 2018 a 182, que son los que aparecen en los listados aportados por la empresa en período probatorio. En la entrega realizada en los años 2017 y 2018, se desconoce otros años, la empresa en la comunicación que enviaba a los trabajadores hacía constar: "con motivo de estas fiestas tan señaladas, la compañía desea regalarte un vale descuento y una participación de la **lotería de Navidad**".

3º.- El día 10 de diciembre de 2019 se realizó una reunión entre empresa y el comité de empresa en la provincia de León a instancias de la RLT, en la que ésta solicitó a la Empresa que indicase si se iban a entregar participaciones de **lotería de Navidad** a los trabajadores de la Empresa en León y, en caso de que no sea así, que explique las razones de ello. La empresa contestó del siguiente tenor: "La entrega de participaciones de la **lotería de navidad** a algunos trabajadores de siempre ha sido una decisión que la empresa ha tomado en cada momento de forma libre, sin estar obligada a ello, y cuando ha considerado que las circunstancias lo hacían posible, respondiendo a una voluntad de la empresa de, en momentos concretos, querer hacer un regalo excepcional de escaso valor". La empresa en el año 2019 entregó el "vale descuento" y no la participación de **lotería**.

4º.- Desde hace aproximadamente 30 años la empresa en León realizaba una cena de **navidad** con los empleados y en el año 2000 se acordó por la empresa cambiar dicha cena por un vale de **Navidad**. A dicho vale se ha acompañado la entrega de la participación de **lotería**.

5º.- La empresa en los años 2018 y 2019, al menos no ha incluido dichos vales ni la participación de **lotería** en las nóminas ni como retribución ni como cotización a la seguridad social.

6º.- La empresa demandada a lo largo del año 2019 se encontraba incurso en un expediente de despido colectivo que concluyó con acuerdo en fecha 23 de octubre de 2019, en los términos que constan en la pieza de prueba de la empresa.

7º.- Con fecha 13 de enero de 2020 se celebró el preceptivo acto de mediación y conciliación en el SERLA, con resultado de SIN AVENENCIA".

QUINTO.- 1.- En el recurso de casación formalizado por la mercantil demandada se consignan los siguientes motivos:

Primero.- Al amparo del artículo 207 d) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, se pretende la modificación del contenido actual del hecho probado tercero.

Segundo.- Al amparo del artículo 207 e) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, se denuncia la infracción de las normas del ordenamiento jurídico y de la jurisprudencia aplicables para resolver la cuestión objeto de debate. Se incide en la caducidad de la acción.

Tercero.- Al amparo del artículo 207 e) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, se denuncia la infracción de la doctrina jurisprudencial de esta Sala sobre el instituto de la condición más beneficiosa.

2.- El recurso fue impugnado por la parte demandante.

SEXTO.- Recibido el expediente judicial electrónico de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, sede en Valladolid, y admitido el recurso de casación, se dio traslado por diez días al Ministerio Fiscal, que emitió informe en el sentido de interesar la íntegra desestimación del recurso.

Instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente se declararon conclusos los autos, señalándose el día 7 de julio de 2021 para la deliberación y votación, fecha en que tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- 1.- La cuestión a resolver es la de determinar si la actuación empresarial en litigio constituye una modificación sustancial de condiciones de trabajo; si la acción para su impugnación ha sido activada en plazo; y si esa decisión resulta conforme a derecho.

La sentencia recurrida es la dictada por la Sala Social del TSJ de Castilla-León/Valladolid de 27 de abril de 2020, asunto 2/2020, que acoge la demanda de conflicto colectivo y califica la decisión de la empresa de suprimir



la entrega de la participación de la **lotería de Navidad** como una modificación sustancial de condiciones de trabajo; entiende que la demanda para su impugnación se ha formulado dentro del plazo legal, porque no consta que se hubiere notificado en forma su implantación, ni a los RLT, ni tampoco a los trabajadores individualmente afectados por la misma; y la declara contraria a derecho, en cuanto supone la supresión de una condición más beneficiosa que ha sido impuesta unilateralmente por la empresa sin seguir el procedimiento del art. 41 ET.

2.- El recurso de la empresa se construyen tres motivos distintos. El primero de ellos interesa la revisión del relato de hechos probados; en el segundo reitera la excepción de caducidad de la acción que fue desestimada en la instancia; y en el tercero sostiene la validez de la decisión que es objeto del procedimiento.

El Ministerio Fiscal informa en favor de la desestimación del recurso, y así también lo interesa el sindicato demandante en su escrito de impugnación.

SEGUNDO. 1.- Para la resolución del asunto debemos resumir brevemente los incontrovertidos hechos probados que resultan relevante a tal efecto.

El conflicto colectivo afecta indiferenciadamente a los 210 trabajadores de la empresa en la provincia de León.

Desde hace aproximadamente 30 años, la empresa realizaba en dicha provincia una cena de **Navidad** con todos sus empleados, y en el año 2000 decide cambiar dicha cena por la entrega de un vale descuento para la compra de productos en sus propios establecimientos, al que acompaña una participación en la **lotería de Navidad**.

En el año 2019 la empresa ha puesto en marcha un procedimiento de despido colectivo que concluyó con acuerdo en fecha 23 de octubre de 2019.

El día 10 de diciembre de 2019 se celebró la reunión entre la empresa y el comité de empresa en la provincia de León, de la que da cuenta el ordinal tercero de los hechos probados en los términos que hemos expuestos en los antecedentes de esta resolución, y sobre la que luego volveremos.

En la **Navidad** de ese año la empresa no hace entrega a los trabajadores de la participación en la **lotería de Navidad**; el 13 de enero de 2020 se celebró el acto de mediación y conciliación ante el SERLA, que concluyó sin avenencia, y el 30 de enero de 2020 se interpone la demanda de conflicto colectivo, en la que los trabajadores interesan que se declare contraria a derecho la decisión de la empresa de eliminar de forma unilateral el boleto de **Navidad**, y se declare el derecho a percibir el correspondiente al periodo navideño 2019/2020 en cuantía de 2,40 euros para cada trabajador.

2.- La empresa no ha instado el procedimiento previsto en el art. 41 ET; no ha seguido el periodo de consultas; ni consta tampoco ningún acto de notificación de su decisión distinto a las manifestaciones efectuadas en aquella reunión a la que seguidamente haremos referencia.

TERCERO. 1- El motivo primero del recurso solicita la parcial modificación del hecho probado tercero, para que se incluya la totalidad del contenido del acta de la reunión del 10 de diciembre de 2019 a la que dicho ordinal se refiere.

Pretensión que ha de ser acogida, pues con independencia de que la literalidad del acta de dicha reunión resulte incontrovertible, lo cierto es que la actual redacción del ordinal impugnado se ha limitado a transcribir tan solo una parte de la misma y no ha incorporado, por el contrario, otros pasajes que pueden resultar relevantes para la resolución del recurso, desde el momento en que la empresa los quiere hacer valer como elementos decisivos para acreditar la fecha de notificación de su decisión al comité de empresa y consecuente cómputo del plazo de caducidad de la acción.

Al no haber optado la sentencia por una remisión en bloque a la totalidad del acta de la reunión, sino por transcribir solamente una parte de su contenido, se hace necesario reflejarla en su integridad, para un mejor entendimiento del razonamiento que hayamos de hacer en la resolución del segundo de los motivos del recurso, sin aceptar tampoco a tal efecto el parcial resumen que se hace en el recurso de la respuesta ofrecida por la representación social.

2.- Como es de ver en el documento que refleja el contenido de la reunión -y además de lo que ya se dice en el ordinal tercero-, consta recogido en el acta que la respuesta completa ofrecida por la empresa al requerimiento de los trabajadores sobre la entrega de la participación de **lotería de Navidad**, no solo comprende lo que la resolución recurrida refleja, sino también que "Teniendo en cuenta lo anterior, y dada la situación actual de la empresa, se ha decidido que no procede dicho regalo excepcional, tanto por el coste económico que en conjunto supondría como por la incoherencia que ello implica".

Tras lo que se dice en el acta que "La RLT manifiesta su total desacuerdo por la medida unilateral de la empresa de suprimir la **lotería de Navidad**, porque lo considera un derecho adquirido, ya que en su día sustituyó la



cena de **navidad** que tradicionalmente se hacía por el vale de **Navidad** y la **lotería de Navidad**. Respecto a la situación económica actual de la Empresa, trasladamos que los Consejeros delegados han salido en la prensa incrementándose el salario de una forma exagerada y no lo consideramos equitativo no justo, por lo que tomaremos las medidas legales oportunas".

Esta es la mejor manera de recoger objetivamente la literalidad del acta de dicha reunión, y así debe quedar finalmente redactado el hecho probado tercero.

CUARTO. 1.- El motivo segundo denuncia infracción de los arts. 41 ET; 138 LRJS, y de la doctrina jurisprudencial establecida en la STS 26/11/2019, rec. 97/2018,- a la que precisamente se acoge la sentencia de instancia -, para sostener que las manifestaciones de la empresa en aquella reunión de 10 de diciembre de 2019 equivalen a la correcta y adecuada notificación de su decisión a la RLT, y esa es la fecha que debe tenerse en cuenta como día inicial para el cómputo del plazo de caducidad de 20 días para su impugnación judicial.

2.- Tal y como decimos en nuestra precitada sentencia, ese plazo de caducidad "es aplicable en todo caso y con independencia de que la empresa no hubiere seguido el procedimiento del art. 41 ET para implantar las medidas en litigio, resultando por ello intrascendente cualquier argumentación sobre el grado de cumplimiento de tal procedimiento, en tanto que "La fijación de un plazo de caducidad perentorio constituye una garantía de la seguridad jurídica que para las partes se ha de derivar de la consolidación de una decisión no impugnada, de suerte que el transcurso del mismo actúa como ratificación de la aceptación de la parte social"...de tal forma que de "no producirse la fehaciencia de la notificación, no cabe aplicar un plazo perentorio de caducidad tan breve e impositivo del ejercicio de la acción" (STS 21/10/2014, rec. 289/2013)".

Queda con ello claro que el instituto de la caducidad es igualmente de aplicación cuando la empresa no ha seguido el preceptivo procedimiento del art. 41 ERT para implementar la medida.

El problema reside entonces en establecer cual haya de ser la fecha del día inicial para tal cómputo, en la medida en que al no haberse seguido el procedimiento legal es altamente probable que no llegue ni tan siquiera a existir una notificación formal, expresa e indubitada de esa decisión empresarial.

Lo que debe resolverse bajo la sustancial premisa de que en tales situaciones es la empresa la que incumple la obligación de seguir el procedimiento del art. 41 ET - que le impone el deber de negociar de buena fe la medida que quiera aplicar antes de adoptar la oportuna decisión en caso de desacuerdo durante el periodo de consultas-, y no puede por lo tanto sacar provecho del incumplimiento de tal obligación, pretendiendo que se tenga como día inicial del cómputo del plazo de caducidad alguna de las actuaciones que pudiere haber llevado a cabo en tal contexto, sin ajustarse a los requisitos y trámites que tal precepto legal impone.

Como recordamos en STS 27/02/2020, rec. 201/2018 "Tanto la regulación legal como la interpretación jurisprudencial de la misma conducen a concluir que para fijar el "dies a quo" de la caducidad de la acción de impugnación de la modificación sustancial de condiciones de trabajo tiene que existir una notificación por escrito de la decisión empresarial a los trabajadores o a sus representantes, y es a partir del día en el que se efectúa dicha notificación cuando comienza a correr el plazo de caducidad de la acción. No es válido, a estos efectos, que el empresario publique su decisión en el tablón de anuncios, o la manifieste en las reuniones del periodo de consultas y se haga constar en acta, es preciso la notificación escrita en los términos señalados. No podemos olvidar que el transcurso del plazo de veinte días acarrea la caducidad de la acción. La caducidad, como medida excepcional del ordenamiento jurídico, para proteger el interés derivado de una pronta estabilidad y dar certidumbre de las situaciones jurídicas pendientes de modificación, no puede ser objeto de interpretaciones extensivas que, en definitiva, impidan todo posible examen del derecho material y la consiguiente decadencia de determinados derechos.

Esta Sala ha señalado, con cita de la STS 21 mayo 2013, recurso 23/2012, que "la importancia de esa notificación como garantía de seguridad jurídica para aplicar un plazo perentorio de caducidad tan breve e impositivo del ejercicio de la acción, razón por la que no cabe aplicar el plazo de caducidad de 20 días previsto en la norma, al no darse el presupuesto para el inicio del cómputo".

3.- En la citada STS de 10/12/2019, aludimos a distintos precedentes de esta Sala en los que hemos analizado las circunstancias de cada uno de tales casos en concreto, para determinar si efectivamente concurría alguna clase de actuación por parte de la empresa que pudiere valorarse como la efectiva notificación a los trabajadores de su decisión, a efectos de considerarse como día inicial para el cómputo del plazo de caducidad.

Así decimos: "a) En el asunto de la STS 21 de mayo de 2013, rec. 53/2012, porque la supresión del sistema de cómputo de jornada anterior "se publicó en el tablón de anuncios, pero no se notificó por escrito la nueva medida ni a los trabajadores ni a sus representantes, con la debida constancia como garantía de seguridad jurídica para aplicar un plazo perentorio de caducidad tan breve e impositivo del ejercicio de la acción, razón por la que, como acertadamente razona la sentencia recurrida, no cabe aplicar el plazo de caducidad de 20



días previsto en la norma, al no darse el presupuesto para el inicio del cómputo"; b) En la STS 16 septiembre 2014, rec. 251/2013, porque el inicio del cómputo no comienza el día en que finalice el periodo de consultas, por muy detallada que sea el acta final, sino cuando se notifique por escrito la decisión colectiva adoptada definitivamente por el empresario a los representantes de los trabajadores; c) En el asunto STS 21/10/2014, rec. 289/2013, no hubo acto expreso de notificación de la decisión definitiva, por más contundentes que fueran las manifestaciones de la empresa en la última de las reuniones, lo que hacía esperar una notificación posterior que pusiera en conocimiento del Comité de empresa la decisión definitivamente adoptada, así como la ulterior comunicación individualizada a los trabajadores afectados; d) La STS 12 noviembre 2014 (rec 13/2014) descarta que opere la caducidad de veinte días cuando la MSCT deriva de una instrucción patronal interna, impuesta al margen del procedimiento legal y sin notificación expresa a la representación legal de los trabajadores; e) En la STS 9/8/2016, rec. 214/2015, no se había llegado a notificar formalmente la decisión a los representantes de los trabajadores, y negamos que se le pudiese otorgar ese valor al acta levantada en el período de consultas en la que se informó del resultado del acuerdo y cierre del período de consultas".

Y puesto que se trata de decidir si la empresa ha llegado a notificar formalmente su decisión a los trabajadores, y la fecha en la que pudiese haberlo realizado, puede resultar sin duda esencial y determinante a tal efecto la circunstancia de que realmente se hubiere celebrado un periodo de consultas, y aún más, que pudiese incluso haber finalizado con acuerdo.

Resulta fácilmente comprensible, que no es lo mismo identificar la fecha en la que la empresa pudiese haber notificado adecuadamente su decisión en aquellos supuestos en los que ha llevado a cabo el periodo de consultas - principalmente si culmina en un acuerdo-, que en situaciones en las que se ha omitido enteramente ese requisito y la decisión final emana de la voluntad unilateral de la empresa.

4.- Por ese motivo, en la STS 12/1/2017, rec. 26/2016, entendimos que la notificación fehaciente se había producido, y que el acuerdo formal, dados los términos de su redacción, cumplía adecuadamente el papel de la notificación, " puesto que: a) Antes de suscribirse el Acuerdo hay una campaña de información dentro de la empresa, en sus diversos centros de trabajo y los trabajadores (individualmente) manifiestan su voluntad favorable o adversa al mismo. Por tanto: los términos exactos de la MSCT son conocidos antes de que se rubrique el documento de 4 de julio de 2013; b) La redacción de la parte articulada de los "Acuerdos" no deja lugar a dudas acerca de la decisión empresarial; c) La empresa y RLT habían llegado a un acuerdo informal que había sido sometido a votación de los trabajadores afectados; tras la aprobación mayoritaria de éstos es cuando se suscribe el Acuerdo de 4 de Julio aquí impugnado".

Similar razonamiento aplicamos en aquella STS de 10/12/2019, a cuya doctrina pretende acogerse la recurrente, en la que concluimos que en ese asunto concreto también se había producido la adecuada notificación de la decisión empresarial, en atención a las singulares circunstancias de aquel caso: a) en el que la empresa había presentado a la RLT un documento con las modificaciones que pretendía aplicar; b) se celebraron múltiples reuniones a tal efecto; c) se remitió un correo electrónico a todos los trabajadores en los que se les informaba de tales modificaciones; d) el propio comité de empresa emite un comunicado en el que anuncia que tras la aprobación de ese nuevo sistema con el informe negativo del comité, ha iniciado las acciones para recabar las opiniones del profesorado en el mes de septiembre y decidir las medidas legales a adoptar; e) organiza además una posterior consulta a todo el profesorado sobre tal particular; f) e incluso adopta en una reunión precedente la decisión de impugnar judicialmente la medida empresarial.

Tan excepcionales circunstancias fueron las que nos llevaron en ese asunto a otorgar eficacia como notificación fehaciente de la decisión empresarial, a la comunicación enviada por la empresa en fecha 3 de julio de 2017 a todos los profesores -entre ellos a la totalidad de los integrantes del comité de empresa-, en la que se les informa de la instauración del nuevo sistema a comienzos del próximo curso y se acompaña el texto completo del mismo.

5.- Nada similar ha sucedido en el presente supuesto, en el que la empresa no ha activado en ningún momento algo parecido a un periodo de consultas en los términos exigidos por el art. 41 ET, sino que se ha limitado simplemente a poner sobre la mesa su decisión, en una única reunión que se celebró a instancia del propio comité de empresa de la provincia de León, sin tan siquiera realizar ninguna clase de notificación escrita que pudiese valorarse como el día inicial para el cómputo del plazo de caducidad.

Debe aplicarse en consecuencia la doctrina general de la Sala que compendia la STS 27/02/2020, rec. 201/2018, en la que concluimos que tiene que existir una notificación por escrito de la decisión empresarial y es a partir de la misma cuando comienza el plazo de caducidad de la acción, sin que sea válido, a estos efectos, que el empresario publique su decisión en el tablón de anuncios, o la manifieste en las reuniones del periodo de consultas y se haga constar en acta.



Este es el criterio correcto en esta clase de asuntos, que tan solo admite ciertas matizaciones en supuestos verdaderamente excepcionales como los que hemos referenciado anteriormente, en los que pudieren concurrir circunstancias singularmente especiales que permitan apreciar la existencia de una expresa notificación con eficacia suficiente como para ser considerada la fecha inicial del cómputo del plazo de caducidad.

Y al no poder considerarse como notificación lo manifestado en la empresa en aquella reunión de 10 de diciembre de 2019, la acción no estaba caducada cuando se interpone la demanda el 30 de enero siguiente, como bien concluye la sentencia de instancia a tal respecto.

QUINTO.1.- El último motivo del recurso denuncia infracción de la doctrina de la STS 21/2/1994, sobre la condición más beneficiosa, para negar que pueda otorgarse esta calificación al boleto de **Navidad** que la empresa venía regalando a sus empleados hasta la anualidad de 2019, por lo que su decisión de suprimirlo no sería constitutiva de una modificación sustancial de condiciones de trabajo.

La sentencia recurrida analiza pormenorizadamente la doctrina de esta Sala IV en la materia, para alcanzar la conclusión de que en el caso de autos estaríamos ante una auténtica condición más beneficiosa que no puede quedar suprimida por decisión unilateral de la empresa sin atenerse al procedimiento previsto en el art. 41 ET.

Se trata por lo tanto de decidir si, en las circunstancias del caso, estamos realmente ante una condición más beneficiosa de carácter colectivo cuya supresión hubiere exigido a la empresa someterse al procedimiento reglado en dicho precepto legal.

2.- Lo que sin duda merece una respuesta positiva, en aplicación de la uniforme y reiterada doctrina de esta Sala al respecto.

Como recuerda la STS 12/7/2018, rec. 146/2017, con cita de la STS 15/3/2016, rcud. 2626/2014, dictadas ambas en asuntos muy similares al presente, relativos a la específica cuestión de la entrega por parte de la empresa de la cesta de **Navidad**: "no siempre resulta tarea sencilla determinar si nos hallamos en presencia de una CMB, "pues es necesario analizar todos los factores y elementos para saber, en primer lugar, si existe la sucesión de actos o situaciones en la que se quiere basar el derecho, y en segundo lugar, si realmente es la voluntad de las partes, en este caso de la empresa, el origen de tales situaciones" (recientes, SSTS 07/04/09 -rco 99/08-; 06/07/10 -rco 224/09-; y 07/07/10 -rco 196/09-).... c).- La CMB requiere ineludiblemente que la misma se haya adquirido y disfrutado en virtud de la consolidación del beneficio que se reclama, por obra de una voluntad inequívoca para su concesión, de suerte que la ventaja se hubiese incorporado al nexo contractual precisamente por "un acto de voluntad constitutivo" de una ventaja o un beneficio que supera las fuentes legales o convencionales de regulación de la relación contractual de trabajo (sirvan de ejemplo, entre las últimas, las SSTS 05/06/12 -rco 214/11-; 26/06/12 -rco 238/11-; 19/12/12 -rco 209/11-)....lo decisivo es la existencia de voluntad empresarial para incorporarla al nexo contractual y que no se trate de una mera liberalidad -o tolerancia- del empresario, por lo que no basta la repetición o persistencia en el tiempo del disfrute, por lo que es necesaria la prueba de la existencia de esa voluntad de atribuir un derecho al trabajador (SSTS 03/11/92 -rco 2275/91- ; ... 07/07/10 -rco 196/09-; y 22/09/11 -rco 204/10-)".

3.- Tras lo que en aquella STS de 12/7/2018, seguimos diciendo: "Como tantas otras veces, se trata en definitiva de decidir si estamos ante un acto de mera liberalidad o tolerancia de la empresa, o ante una implícita voluntad de reconocer en favor de los trabajadores un derecho que ha quedado por este motivo incorporado al nexo contractual... no es tarea sencilla la de identificar los límites que en cada caso concreto separan la simple liberalidad de la tácita voluntad empresarial de reconocer ese derecho, debiendo estarse a las particulares circunstancias concurrentes en el supuesto particular para deslindar una u otra situación.

No puede establecerse como criterio general y universal que la entrega de la cesta de **Navidad** constituya un derecho adquirido como condición más beneficiosa, o una simple liberalidad empresarial no vinculante en años sucesivos, lo que justifica que en unos pronunciamientos judiciales se haya reconocido y en otros denegado en función de las específicas y singulares circunstancias concurrentes en cada caso.

Como precisa la STS 3/2/2016, rec. 143/2015, "el origen de la condición más beneficiosa es siempre la voluntad de las partes, si bien el acuerdo entre ellas no necesariamente tiene que ser expreso sino que, con mucha frecuencia, es tácito y su existencia se demuestra por la permanencia continuada en el tiempo del disfrute de esa condición por parte del trabajador o los trabajadores que la tengan reconocida. Pero ese carácter tácito, basado además en la doctrina de los actos propios, en modo alguno significa que dicha condición se efectúe donandi causa - por mera liberalidad del empresario- y que, por lo tanto, éste la puede suprimir por su propia voluntad unilateral en el momento que desee. El contrato de trabajo tiene naturaleza onerosa y la prestación de trabajo y la contraprestación salarial son obligaciones recíprocas: una es siempre causa de la otra y al revés. Por decirlo sintéticamente, "laboralidad" y "liberalidad" son términos antagónicos y recíprocamente



excluyentes. Por ello, el socorrido argumento de la "tolerancia" que, en definitiva, es una suerte de liberalidad, tampoco puede aceptarse por mera afirmación de parte ...".

Precisamente por el carácter tácito de la condición más beneficiosa, la mejor forma de demostrar su existencia es la permanencia continuada en el tiempo del disfrute de esa condición por parte del trabajador o los trabajadores que la tengan reconocida, y en sentido contrario, la mera invocación por la empresa de su voluntad de conceder una simple "liberalidad", no puede prevalecer sobre los elementos objetivos que apunten en dirección contraria, entre los que sin duda adquiere una especial relevancia la permanencia y reiteración en el tiempo y a lo largo de los años de esa actuación empresarial".

SEXTO. 1.- La aplicación de esos mismos parámetros al caso de autos nos lleva a concluir que también aquí estamos ante una auténtica condición más beneficiosa, en favor de los trabajadores de la provincia de León, a los que, por las razones que fuere, la empresa viene obsequiando con la celebración de una cena de **Navidad** desde hace más de 30 años, que en el año 2000, en lugar de suprimirla definitivamente, la cambia por un vale descuento para la compra de productos en sus establecimientos, al que acompaña la entrega de una participación de **lotería de Navidad**.

Ambos elementos, el vale descuento y la participación de **lotería**, se configuran desde entonces como un todo que viene a sustituir, por voluntad de la empresa, la anterior cena de **Navidad**.

Esta modificación aplicada por la empresa en el año 2000 en la modalidad del regalo navideño, tras llevar unos diez años aproximadamente ofreciendo la cena de **Navidad**, demuestra por sí misma la existencia de una voluntad de incorporar ese beneficio a las condiciones laborales de tales trabajadores, no como una mera y simple liberalidad, sino como un derecho adquirido que se ha venido reiterando y manteniendo ininterrumpidamente a lo largo del tiempo, hasta el punto que no se suprime en aquel entonces, sino que únicamente se modifica su contenido, para pasar de ser un cena pagada por la empresa a la entrega de un vale descuento y una participación en la **lotería de Navidad**, con el consecuente valor económico que tiene su importe que pasa a entregarse de forma directa a todos los trabajadores.

Hasta el punto, que en el año 2019 ni tan siquiera se suprime el vale descuento que la empresa ha continuado entregando a los trabajadores, sino tan solo aquella participación en la **lotería de Navidad** que ha decidido eliminar unilateralmente en esa anualidad, sin que haya razones para atribuir, a estos efectos, una distinta naturaleza jurídica al vale descuento y a la participación de **lotería**, por cuanto ambos elementos vinieron a sustituir en su momento a la cena de **Navidad**, de manera conjunta e indiferenciada, formando desde entonces un todo que identifica los límites, el alcance y el contenido de la condición más beneficiosa.

Si en ese contexto la empresa ha decidido mantener la entrega del vale descuento, está avalando con ello la concesión y el reconocimiento de un derecho adquirido, más allá de la mera liberalidad empresarial, que abarca conjuntamente ambos elementos, el vale descuento y la participación de **lotería**.

Al igual que decimos en la última de nuestras precitadas sentencias, el recurso tampoco aporta otros datos adicionales que abonen lo que es una simple afirmación de parte sobre el carácter de liberalidad del obsequio de **Navidad**, acompañando ese aserto de la mera exposición de la doctrina jurisprudencial en la materia.

Sin que conduzca a un resultado distinto el hecho de que, obviamente, se trate de un regalo que la empresa decidió hacer en su momento a los trabajadores. El regalo, por simbólico que fuere, tiene un valor económico directo para el trabajador, y más aún tras aquella modificación de su objeto en el año 2000, por lo que la circunstancia de que pueda calificarse como un obsequio no altera en nada su naturaleza jurídica de condición más beneficiosa, en tanto que la voluntad de la empresa de conceder cualquier clase de beneficio por encima de las exigencias legales, convencionales o pactadas, es lo que precisamente constituye la esencia de toda condición más beneficiosa.

Por último, la existencia de las invocadas razones económicas que pudieren justificar la decisión empresarial debe hacerse valer mediante los cauces legales específicamente establecidos a tal efecto en el art. 41 ET, que no pueden ser ignorados con la unilateral adopción de una medida que, cuanto menos, requiere la celebración del oportuno periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores.

SÉPTIMO. De acuerdo con lo razonado, y de conformidad con el Ministerio Fiscal, debemos desestimar el recurso y confirmar en sus términos la sentencia de instancia. Sin costas al tratarse de un procedimiento de conflicto colectivo, ex art. 235.2 LRJS. Con la pérdida del depósito y las consignaciones constituidas para recurrir.

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 Grupo El Árbol Distribución y Supermercados, S.A., contra la sentencia dictada el 27 de abril de 2020 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, sede en Valladolid, en demanda de conflicto colectivo núm. 2/2020, seguida a instancia de D.^a Zaira , en nombre y representación del Comité de Empresa Grupo El Árbol, S.A., contra Grupo El Árbol Distribución y Supermercados, S.A., para confirmarla en sus términos y declarar su firmeza. Sin costas. Con la pérdida del depósito y las consignaciones constituidas para recurrir.

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

Así se acuerda y firma.

FONDO DOCUMENTAL CENDOJ