



Roj: **STS 3343/2019** - ECLI: **ES:TS:2019:3343**

Id Cendoj: **28079140012019100648**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **02/10/2019**

Nº de Recurso: **153/2018**

Nº de Resolución: **681/2019**

Procedimiento: **Recurso de casación**

Ponente: **CONCEPCION ROSARIO URESTE GARCIA**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

CASACION núm.: 153/2018

Ponente: Excm. Sra. D.^a Concepcion Rosario Ureste Garcia

Letrada de la Administración de Justicia: Ilma. Sra. Dña. María Jesús Escudero Cinca

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 681/2019

Excmos. Sres. y Excmas. Sras.

D. Jesus Gullon Rodriguez, presidente

D.^a. Maria Lourdes Arastey Sahun

D. Antonio V. Sempere Navarro

D. Angel Blasco Pellicer

D.^a. Concepcion Rosario Ureste Garcia

En Madrid, a 2 de octubre de 2019.

Esta Sala ha visto el recurso de casación interpuesto por el Letrado D. Javier Aristondo Maruri, en nombre y representación de R Cabe y Telecomunicaciones Galicia, S.A., contra la sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, en fecha 15 de mayo de 2018 [autos 11/2018], en actuaciones seguidas por el Comité de Empresa de R Cabe y Telecomunicaciones Galicia, S.A. frente a R Cabe y Telecomunicaciones Galicia, S.A., sobre conflicto colectivo.

Ha sido ponente la Excm. Sra. D.^a Concepcion Rosario Ureste Garcia.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Por D. Geronimo en su condición de Presidente del Comité de Empresa de R Cabe y Telecomunicaciones Galicia, S.A. se formuló demanda ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de la Audiencia Nacional, sobre conflicto colectivo, en la que tras exponer los hechos y fundamentos de derecho que estimaron de aplicación, terminaba suplicando se dicte sentencia por la que: "estime la demanda y declare contraria a derecho la decisión empresarial, declarando su obligación de entregar en Diciembre de cada año la correspondiente Cesta de Navidad a cada uno de los trabajadores afectados por el Conflicto Colectivo, condenándola a estar y pasar por tales declaraciones, y a su efectivo acatamiento y cumplimiento, debiendo compensar además a cada uno de los trabajadores afectados en la cantidad de 81 €, o la que prudentemente se determine por la Sala, por la dejada de entregar en las Navidades del 2017".



SEGUNDO.- Admitida a trámite la demanda, se celebró el acto del juicio, en el que se practicaron las pruebas que fueron admitidas, con el resultado que aparece recogido en el acta levantada al efecto.

TERCERO.- Con fecha 15 de mayo de 2018, se dictó sentencia por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, cuya parte dispositiva dice: "Estimando en lo esencial la demanda de Conflicto Colectivo interpuesta por D. Geronimo en su condición de Presidente del Comité de Empresa de la mercantil R Cable y Telecomunicaciones de Galicia frente a la citada empresa, declaramos que la decisión de la empresa demandada de suprimir la Cesta de Navidad no se ajusta a derecho y, asimismo, que la mercantil demandada está obligada a entregar en diciembre de cada año la correspondiente Cesta de Navidad a cada uno de los trabajadores afectados por el Conflicto Colectivo, condenando a R Cable y Telecomunicaciones de Galicia a estar y pasar por lo declarado y a su efectivo acatamiento y cumplimiento, debiendo compensar a cada uno de los trabajadores afectados en la cantidad de 60 euros por la dejada de entregar en las Navidades de 2017".

CUARTO.- En la anterior sentencia se declararon probados los siguientes hechos: "**PRIMERO.-** Por D. Geronimo en su condición de Presidente del Comité de Empresa de la mercantil R Cable y Telecomunicaciones de Galicia se presentó ante esta Sala de lo Social del Tribunal Superior de Xusticia de Galicia demanda de Conflicto Colectivo frente a la mercantil R Cable y Telecomunicaciones de Galicia en la que la parte demandante solicitó: "Que presentada en tiempo y forma la presente demanda, con sus correspondientes copias, se admita y tras los trámites oportunos dicte sentencia que estime la demanda y declare contraria a derecho la decisión empresarial, declarando su obligación de entregar en diciembre de cada año la correspondiente Cesta de Navidad a cada uno de los trabajadores afectados por el Conflicto Colectivo, condenándola a estar y pasar por tales declaraciones y a su efectivo acatamiento y cumplimiento, debiendo compensar además a cada uno de los trabajadores afectados en la cantidad de 81 euros o la que prudentemente se determine por la Sala por la dejada de entregar en las Navidades de 2017".- **SEGUNDO.-** Resultan afectados por el presente Conflicto Colectivo (Ámbito del Conflicto), la totalidad de la plantilla de la empresa demandada, R Cable y Telecomunicaciones de Galicia, con distintos centros de trabajo en Galicia, versando el litigio acerca de la obligación de entrega de Cesta de Navidad a cada uno de los trabajadores afectados por el Conflicto Colectivo y compensación de cantidad por la dejada de entregar en las Navidades del año 2017, siendo El ámbito territorial del Conflicto Colectivo el de la Comunidad Autónoma de Galicia.- **TERCERO.-** Desde hace más de diecisiete años los trabajadores de la mercantil demandada, afectados por el presente conflicto, han venido percibiendo una cesta de Navidad en el mes de diciembre de cada anualidad, hasta que en el pasado mes de diciembre de 2017 la empresa no entregó a los trabajadores la Cesta de Navidad correspondiente ni les abonó cantidad alguna en compensación de la falta de entrega de la Cesta. En el año 2016, nómina de diciembre, la cantidad entregada por la empresa fue de 60 euros.- **CUARTO.-** Con fecha 13/11/2017 tuvo lugar el acta final de firma del I Convenio Colectivo de la empresa R Cable y Telecomunicaciones Galicia SAU que fue signado por la representación social y empresarial de la comisión negociadora del citado convenio. El artículo 3 de la referida norma convencional fija la fecha de inicio de su vigencia en el día 1/1/2017 y la de conclusión el día 31/12/2019. En las cláusulas del convenio no se hace referencia a la obligación de entrega, de la Cesta de Navidad por parte de la empresa a los trabajadores de la misma, aunque otros beneficios o condiciones laborales que afectan a los trabajadores tampoco se incluyeron pero siguen disfrutando de los mismos.- **QUINTO.-** Consta que en el acta de fecha de la reunión de la mesa de negociación colectiva nº NUM000 celebrada por las partes, aquí en litigio, se hizo constar al respecto de las "garantía de condición más beneficiosa e inaplicación de cláusula menos favorables" entre otras consideraciones, que "no es voluntad de la empresa trasladar cuestiones más favorables al contrato de trabajo que no hayan sido acordadas específicamente, como por ejemplo el preaviso de 15 días en que la empresa de forma consciente ha acordado mejorar lo dispuesto en los contratos de trabajo. En el resto de cuestiones los contratos quedan como están", así como que "por otra parte un convenio colectivo no afecta a las condiciones más beneficiosas individuales, por lo que muchas veces introducir una cláusula redundante puede llevar a equívocos en la interpretación. La empresa afirma que no habrá problemas porque la condición 'más beneficiosa individual no resulta alterada por el convenio colectivo". Al no ser objeto de las deliberaciones relativas a la elaboración del convenio colectivo lo concerniente a la entrega de la Cesta de Navidad por parte de la empresa, la representación de los trabajadores solicitó a la empresa que aclarase lo concerniente a dicha cuestión, obteniendo como respuesta que lo que no se hiciese constar quedaría de la misma forma.- **SEXTO.-** Con fecha 27 de febrero de 2018, se celebró acto de conciliación ante el Organismo competente al efecto que finalizó "sin avenencia".

QUINTO.- En el recurso de casación formalizado por la representación procesal de R Cabe y Telecomunicaciones Galicia, S.A. se consignan los siguientes motivos: Del primero al cuarto.- Al amparo de lo dispuesto en el artículo 207.d) LRJS por error en la apreciación de la prueba.- Quinto. - Al amparo del apartado e) del artículo 207 LRJS, se articula el presente motivo de casación por infracción del principio de la condición más beneficiosa fundado en el artículo 3.1.c) del Estatuto de los Trabajadores, y de la Jurisprudencia que lo desarrolla e interpreta.



SEXTO.- No habiéndose impugnado el recurso pasaron las actuaciones al Ministerio Fiscal que emitió informe en el sentido de considerar improcedente el recurso.

SÉPTIMO.- Se señaló para la votación y fallo del presente recurso el día 2 de octubre de 2019, fecha en que tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.-1. Frente a la sentencia que en lo esencial ha estimado la demanda de conflicto declarando el derecho del colectivo afectado a recibir la Cesta de Navidad y a ser compensados los trabajadores en la cantidad de 60 euros por la dejada de entregar en 2017, interpone recurso de casación la dirección letrada de la parte empresarial -R Cable y Telecomunicaciones Galicia SA-, en el que primeramente petitiona la revisión del capítulo fáctico y más tarde, en el motivo de fondo correlativo, sostiene ajustada a derecho la decisión de suprimir la Cesta de Navidad.

2. El Ministerio Fiscal informa acerca de la improcedencia del recurso poniendo el acento en el disfrute por los trabajadores desde hace más de 17 años de la Cesta de Navidad, entendiendo que se trata de una auténtica condición más beneficiosa.

SEGUNDO.- 1. Son cuatro los motivos articulados al amparo del art. 207 d) de la LRJS, por error en la apreciación de la prueba.

Para su examen ha de tenerse en cuenta la reiterada doctrina de esta Sala IV, que recuerda la STS 27.03.2019 (RC 120/2018), con remisión a la STS de 16 de enero de 2018, RC 262/2016 y de 28 de marzo de 2017, RC 77/2016, en el pasaje que expresan: "Nuestra doctrina constante y sobradamente conocida ha señalado que, para que este motivo pueda prosperar, se necesita que concurren todos y cada uno de los siguientes requisitos: a) que se concrete con claridad y precisión el hecho que haya sido negado u omitido en el relato fáctico; b) que tal hecho resulte de forma clara, patente y directa de la prueba documental o pericial obrante en autos, sin necesidad de argumentaciones o conjeturas; c) que se ofrezca el texto concreto a figurar en la narración que se tilda de equivocada, bien sustituyendo o suprimiendo alguno de sus puntos, bien complementándolos, y d) que tal hecho tenga trascendencia para modificar el fallo de instancia".

- El primero de los motivos revisorios postula la modificación del HP 3º a fin de adicionar lo que sigue: "(...) y en el año 2015, nómina de diciembre, el valor de la Cesta de Navidad entregada fue de 80,59 euros". Aunque de innecesaria introducción al no resultar desconocida por la propia sentencia, dado que ya la demanda evidenciaba que el parámetro cuantitativo que manejaban los demandantes era el paralelo a dicha anualidad (refiere 81 euros), y, sin embargo, la resolución de instancia contempla la última cantidad entregada (año 2016), al inferirse de la documental citada, se accede a su incorporación.

- El siguiente HP afectado por la petición de revisión es el cuarto, proponiendo el recurrente una redacción alternativa que diga: "CUARTO.- Partiendo de la propuesta económica de fecha 29/06/2016, que de acuerdo a la voluntad de las partes negociadoras sirvió de base de las negociaciones mantenidas pues recogía todas las condiciones laborales que en el momento de la firma del Convenio disfrutaban los trabajadores, con fecha 13/11/2017 tuvo lugar tanto el acta final de firma del 1 Convenio Colectivo de la empresa R Cable y Telecomunicaciones Galicia SAU como el Acuerdo de no inclusión en el Convenio Colectivo que fueron firmados por la representación social y empresarial de la comisión negociadora del citado convenio. El artículo 3 de la referida norma convencional fija la fecha de inicio de su vigencia en el día 1/1/2017 y la de conclusión el día 31/12/2019. En las cláusulas del convenio no se hace referencia a la obligación de entrega de la Cesta de Navidad por parte de la empresa a los trabajadores de la misma, aunque otros beneficios o condiciones laborales que afectan a los trabajadores tampoco se incluyeron, pero siguen disfrutando de los mismos, como son el seguro médico, la garantía de empleo y la gestión del tiempo para asuntos propios, dado que se regularon en dicho Acuerdo de no inclusión, no así la Cesta de Navidad". Suerte diferente merece esta revisión, pues su redactado, en inciso inicial, contiene valoraciones impropias de la sede fáctica, y precisa para su obtención de conjeturas e hipótesis vedadas por aquella doctrina, mientras que el contenido in fine resulta claramente intrascendente.

- Se postula también la adición del que sería el HP 6º cuyo tenor sea: "SEXTO. - Al margen de los propios empleados y consejeros de R Cable, la empresa entregaba la Cesta de Navidad a otros colectivos que no tenían la condición de empleados de la compañía". No puede estimarse esta revisión en tanto que el redactado no resulta en su literalidad del elemento probatorio citado en su apoyo, además de ser irrelevante para la resolución del debate.

- Con igual cobertura procesal petitiona el recurso la incorporación del HP 7º, con el siguiente contenido: "SÉPTIMO. - A la terminación de un contrato de trabajo, R Cable nunca ha facilitado a los trabajadores ni la



Cesta de Navidad ni la parte proporcional del valor de la misma en relación con el tiempo trabajado al cesar antes de concluir el año". Tampoco alcanza la trascendencia suficiente este motivo revisorio, ni se infiere su contenido de la documental que lo sustenta. Requeriría llevar a cabo razonamientos y conjeturas excluidos de manera reiterada por nuestra doctrina.

TERCERO.- 1. Al amparo del art. 207 e) LRJS denuncia el recurso la infracción de la condición más beneficiosa fundado en el art. 3.1.c) del Estatuto de los Trabajadores. Sostiene, en síntesis, que no existe una voluntad empresarial deliberada de atribuir un derecho que supere lo reconocido en las normas legales o convenidas, que la Cesta de Navidad nunca ha sido de cuantía fija, sino que ha quedado al arbitrio empresarial, que se entrega a terceras personas con las que no se mantiene ninguna obligación contractual, que no se ha liquidado proporcionalmente al terminar los contratos de trabajo y que no se ha negociado ni incardinado nunca en ningún pacto, convenio ni acuerdo colectivo, y que en definitiva se trata de una mera liberalidad.

2. Nuevamente hemos de partir de la doctrina de esta Sala IV elaborada en la materia de que tratamos.

La STS de fecha 6.03.2019 (RC 242/2017) trae a colación diversos pronunciamientos sobre la institución de la condición más beneficiosa, destacando en primer lugar la dificultad de delimitar sus contornos, de forma que resulta "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" (STS/4ª de 7 abril 2009 -rec. 99/2008-, 6 julio 2010 -rec. 224/2009 y 7 julio 2010 -rec. 196/2009-, entre otras).

Como recordábamos en las STS/4ª de 5 junio y 19 diciembre 2012 (rec. 214/2011 y 209/2011, respectivamente), entre otras, se exige ineludiblemente que la adquisición y el disfrute suponga "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". En suma, resulta decisivo que concurra una voluntad de la empresa de incorporar la condición al nexo contractual, sin que baste con la mera repetición en el tiempo, puesto que lo decisivo es que no se trate de una mera liberalidad o tolerancia del empresario, sino de aquella voluntad de atribuir un derecho al trabajador."

Su proyección en el asunto entonces enjuiciado determinó concluir, "contrariamente a lo que esta recurrente argumenta, las circunstancias fácticas acreditadas revelan que, pese a no existir acuerdo o pacto colectivo alguno que estableciera el derecho de los trabajadores de Mundivia 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".

La variación en la cuantía asignada en cada anualidad a la referida cesta, tal y como hemos dicho en STS 12.07.2018 (RC 146/2017), tampoco constituye elemento suficiente para que bascule la consideración hacia una mera liberalidad empresarial: "Es cierto que el año 2015 el importe de la cesta desciende drásticamente a la suma de 4 euros, pero esto solo constituye el antecedente de lo que finalmente sucede en 2016 cuando la empresa adopta la decisión de suprimir la cesta de Navidad, y en sí mismo no desmiente la existencia de una condición más beneficiosa.

Es verdad que a lo largo de todo este tiempo no consta la existencia de ninguna reunión, de pactos o escritos cruzados entre las partes, que pudiere hacernos vislumbrar con mayor claridad la verdadera naturaleza jurídica del regalo navideño, pero también lo es, que su entrega se ha venido manteniendo pacíficamente hasta el momento en el que ha sido suprimido en 2016, y esa ausencia de conflictividad anterior se configura en realidad como un elemento neutro que no juega en contra de la inexistencia de la condición más beneficiosa."

Tendremos igualmente presente las consideraciones sobre la naturaleza que efectuaba la STS 8/06/2015, RC 45/2014: "conviene precisar que las condiciones más beneficiosas pueden tener un contenido salarial o de mejora social, porque en esencia tienen su origen en la decisión de la empresa de conceder a sus empleados "una ventaja o un beneficio social que supera a los establecidos en las fuentes legales o convencionales" (SS.TS. 19-12-2012 (Rcud. 209/2011), 14-5-2013 (RO 96/2012) y 25-6-2014 (Rcud. 1885/2013) entre otras en las que se admite la posibilidad de una condición más beneficiosa consistente en el reconocimiento de un beneficio social). Pues bien, el hecho de que el beneficio cuestionado, "lote de navidad", se reparta no sólo al personal en activo, sino, también, al personal jubilado y a los pensionistas de viudedad que traen causa de antiguos empleados, es revelador de que estamos ante una mejora social, no establecida en el Convenio Colectivo, que constituye una condición más beneficiosa..."

Después de la delimitación negativa que se acaba de desglosar, habrá de examinarse el sustrato que pudiera sustentar el derecho postulado.



En el RC 146/2017 citado afirmábamos que "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". En otro pasaje de su fundamentación realiza la siguiente valoración: "son sin embargo muchos los años transcurridos desde entonces en los que la empresa ha mantenido ininterrumpidamente la entrega del obsequio, en lo que debe tenerse especialmente en cuenta que justamente se trata de un periodo singularmente significativo a los efectos que estamos analizando, en tanto se corresponde con el de la grave crisis que ha afectado a todos los sectores económicos a nivel nacional, lo que en este contexto es difícilmente conciliable con la valoración de la actuación empresarial como una mera y simple liberalidad ocasional sin vocación de futuro".

3. En la presente Litis también resulta relevante el hecho de la entrega de la cesta de Navidad sin solución de continuidad "desde hace más de diecisiete años" (HP 3º), 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.

Se adiciona a lo anterior otra consideración que neutraliza la alegación atinente a la carencia de inclusión de la cesta de Navidad en ningún acuerdo. Resulta acreditado, y así lo declara en el no combatido HP 5º, que la representación de los trabajadores solicitó de la empresa que aclarase lo concerniente a la entrega de la cesta de Navidad "Al no ser objeto de las deliberaciones relativas a la elaboración del convenio colectivo", obteniendo como respuesta "que lo que no se hiciese constar quedaría de la misma forma" (acta de la reunión de la mesa de negociación colectiva nº NUM000). En el mismo documento plasmaron lo siguiente: "al respecto de las "garantía de condición más beneficiosa e inaplicación de cláusula menos favorables" entre otras consideraciones, que "no es voluntad de la empresa trasladar cuestiones más favorables al contrato de trabajo que no hayan sido acordadas específicamente, como por ejemplo el preaviso de 15 días en que la empresa de forma consciente ha acordado mejorar lo dispuesto en los contratos de trabajo. En el resto de cuestiones los contratos quedan como están", así como que "por otra parte un convenio colectivo no afecta a las condiciones más beneficiosas individuales, por lo que muchas veces introducir una cláusula redundante puede llevar a equívocos en la interpretación. La empresa afirma que no habrá problemas porque la condición 'más beneficiosa individual no resulta alterada por el convenio colectivo".

Así, en el seno de las negociaciones entre las partes, se aborda dicha cuestión de cuyos términos puede inferirse que las condiciones más beneficiosas quedarían inalteradas.

No infringe la sentencia de instancia el principio de condición más beneficiosa que se apoya en el tenor del artículo 3.1.c) ET. Concorre una regularidad en la concesión de la cuestionada Cesta de Navidad que supera un amplio lapso (más de 17 años) y que se efectúa en el momento y con motivo de la celebración de dicha fiesta (mes de diciembre de cada año), además de no ser negado dicho beneficio por la parte empresarial durante las negociaciones del primer convenio; antes al contrario, hace alusión al mantenimiento en la misma forma de lo que no se hiciese constar, tras la afirmación del no alteración de la condición más beneficiosa individual por el convenio colectivo. Así lo destaca el pronunciamiento combatido, interpretando igualmente la prueba testifical practicada, y alcanzando la convicción de existencia de una voluntad empresarial de atribuir a sus trabajadores una ventaja o un beneficio social que supera los establecidos en las fuentes legales o convencionales de regulación de la relación contractual de trabajo.

La referida continuidad, prolongada durante mucho tiempo, en la concesión empresarial se corrobora en su naturaleza, al resultar atribuida a otros colectivos y no la desmiente la minoración puntual en la anualidad precedente a su supresión. Tampoco lo haría el dato que trató de introducirse acerca de la carencia de un abono proporcional al finalizar la relación laboral -fracasado al no ser suficiente para alcanzar el contenido propuesto, pues un mínimo muestreo no acredita el hecho de que la empresa nunca lo hiciese así, ni enervaría la eventual existencia de otras formas de compensación, ni tampoco una posterior reclamación-, dado que la entrega se ha venido efectuando con la repetida regularidad con motivo concreto: la introducción de un beneficio concreto por la celebración de las fiestas navideñas.

CUARTO.- Las consideraciones expresadas, y de acuerdo con el informe del Ministerio Fiscal, conllevan la desestimación del recurso para confirmar en sus propios términos la sentencia. Por tratarse de un conflicto colectivo, cada parte se hará cargo de las costas causadas a su instancia (art. 235.2 LRJS), decretándose la pérdida del depósito efectuado 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 el Letrado D. Javier Aristondo Maruri, en nombre y representación de R Cabe y Telecomunicaciones Galicia, S.A..

Confirmar la sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, en fecha 15 de mayo de 2018 [autos 11/2018], en actuaciones seguidas por el Comité de Empresa de R Cabe y Telecomunicaciones Galicia, S.A. frente a R Cabe y Telecomunicaciones Galicia, S.A., sobre conflicto colectivo.

No se efectúa ningún pronunciamiento sobre las costas en esta instancia

Se acuerda la pérdida del depósito constituido para recurrir.

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

Así se acuerda y firma.

FONDO DOCUMENTAL CENDOJ