

Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, Sentencia 761/2018 de 12 Jul. 2018, Rec. 146/2017

Ponente: Moralo Gallego, Sebastián.

Nº de Sentencia: 761/2018

Nº de Recurso: 146/2017

Jurisdicción: SOCIAL

Cesta de Navidad: ¿condición más beneficiosa para el empleado o mera liberalidad empresarial?

CESTA DE NAVIDAD. CONDICIÓN MÁS BENEFICIOSA. En el supuesto, no estamos ante una mera liberalidad de la empresa a tenor de las siguientes circunstancias: se entregó durante 9 años consecutivos incluso aumentándose cada año a los nuevos empleados lo que, en época de crisis, es un indicio contrario a la liberalidad; la empresa tenía que hacer una gran inversión económica y también un gran esfuerzo logístico para su entrega. Que el valor del obsequio varíe cada año o que el último ejercicio se sustituyese por un coctel a la plantilla es intrascendente a estos efectos. Debió negociarse su supresión.

El Tribunal Supremo desestima el recurso de casación interpuesto por la empresa, y confirmando sentencia de la AN declara que la cesta de navidad entregada es una condición más beneficiosa.

CASACION núm.: 146/2017

Ponente: Excmo. Sr. D. Sebastian Moralo Gallego

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

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 761/2018

Excmos. Sres. y Excmas. Sras.

D. Luis Fernando de Castro Fernandez

D^a. Maria Lourdes Arastey Sahun

D. Antonio V. Sempere Navarro

D. Angel Blasco Pellicer

D. Sebastian Moralo Gallego

En Madrid, a 12 de julio de 2018.

Esta Sala ha visto el recurso de casación interpuesto por D. Carlos Martínez Cebrián, en nombre y representación de Transcom Worldwide Spain, S.L., contra la sentencia dictada el 15 de marzo de 2017 , aclarada por auto de 22 de marzo de 2017, por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional , en procedimiento 24/2017, sobre conflicto colectivo, seguida a instancia de Unión Sindical Obrera (USO), de la Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSI-F) y la Federación de Servicios de Comisiones Obreras (Servicios- CCOO) contra Transcom

Worldwide Spain, S.L., y con citación de FESMC-UGT, la Confederación General del Trabajo (CGT) y el Sindicato de Comisiones de Base (COGAS).

Han sido partes recurridas CGT, representada y defendida por el letrado D. Miguel Ángel Garrido Palacios; USO, representado y asistido por el letrado D. Eduardo Serafín López Rodríguez; CSI-F, representada y asistida por el letrado D. Pedro Poves Oñate; la Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FESMC-UGT), representada y asistida del letrado D. Roberto Manzano del Pino; y Servicios-CCOO, representada y defendida por la letrada D.ª Sonia de Pablo Portillo.

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

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Por USO, CSI-F y Servicios-CCOO se presentaron demandas sobre conflicto colectivo, que fueron acumuladas por autos de fechas 31 de enero y 7 de febrero de 2016 respectivamente, de las que conoció la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional. En los correspondientes escritos, tras exponer los hechos y fundamentos de derecho, terminaban suplicando se dictara sentencia por la que: «se declare el derecho de la plantilla a percibir la cesta de Navidad de 2016, condenando a la empresa a estar y pasar por dicha declaración».

SEGUNDO.- Admitida a trámite la demanda, 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 15 de marzo de 2017 se dictó sentencia por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, en la que consta el siguiente fallo: «Estimamos las demandas acumuladas de conflicto colectivo, promovidas por USO, CCOO y CSI-F, a las que se adhirieron CGT y CO-BAS, por lo que declaramos el derecho de los trabajadores afectados por el conflicto a que se les entregue la cesta de Navidad de 2016 y condenamos a la empresa TRANSCOM WORLD SPAIN, SL a estar y pasar por dicha declaración a todos los efectos legales oportunos».

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

« **1º.** - CCOO y UGT ostentan la condición de sindicatos más representativos a nivel estatal y acreditan presencia suficiente en la empresa demandada.- CSI-F; CGT y CO- BAS son sindicatos de ámbito estatal con debida implantación en la empresa TRANSCOM, quien regula sus relaciones laborales por el Convenio Estatal de Empresas de Contact Center, publicado en el BOE de 27-07- 2012.

2º. - La empresa demandada se subrogó en los contratos de trabajo del personal, que prestaba servicios para GESTEL en el año 2002.

3º. - Desde el año 2007 la empresa demandada ha venido entregando a los trabajadores una cesta de Navidad en las condiciones siguientes: En 2007 se entregó la cesta, cuyo contenido obra en autos, a 3286 trabajadores, por un importe de 12, 89 euros unidad y un total de 42.356, 54 euros. En 2008 se entregaron 3.929 cestas, cuyos contenidos obran en autos y se tienen por reproducidos, por un importe de 14, 90 euros + IVA por cesta, equivalentes a un total de 67.908, 84 euros. En 2009 se entregaron 3.270 cestas, cuyos contenidos obran en autos y se tienen por reproducidos, por un importe de 13, 65 euros + IVA, equivalente a 45.780 euros. En 2010 se entregaron 3.349 cestas, cuyos contenidos obran en autos y se tienen por reproducidos, por un importe de 13, 70 euros + IVA, equivalente a un total de 46.048, 75 euros.- No obstante, en otra factura, fechada el 20-12-2010, el importe total facturado con IVA asciende a 54.867, 40 euros. En 2011 se entregaron 3.675 cestas, cuyos contenidos obran en autos y se tienen por reproducidos, por un precio unitario de 13, 70 euros + IVA, que asciende globalmente a 59.410 euros.- En otra factura, fechada el 28-12-2011, el total con IVA asciende a 61.737, 95 euros. En 2012 se entregaron 4.297 cestas, cuyos contenidos obran en autos y se tienen por reproducidos, por un importe unitario de 13, 40 euros + IVA, que suma un total de 57.679, 80 euros.- Aquí también hay una factura, fechada el 20-12-2012, por un total de 80.064, 95 euros. En 2013 se entregaron 5.108 cestas, cuyos contenidos obran en autos y se tienen por reproducidos, por un importe de 13, 40 euros unidad, cuyo importe total ascendió a 77.354, 02 euros. En 2014 se entregaron 4.765 cajas, cuyos contenidos obran en autos y se tienen por reproducidos, por un importe de 15, 5 euros unidad, que totaliza 83.816, 35 euros con IVA, aunque se pagaron finalmente 88.968, 52 euros. En 2015 se entregaron 5.331 cestas, cuyos contenidos obran en autos y se tienen por reproducidos, por un importe de 4, 04 euros, que ascendieron finalmente a 26.113, 83 euros con IVA. Las cestas mencionadas se entregaban a todos los

trabajadores con contratos vigentes en los primeros días de diciembre de cada año.

4º. - La empresa pidió presupuesto para la cesta de Navidad de 2016, que obra en autos y se tiene por reproducido.

5º. - El 15-12-2016 se reunió la empresa y el comité de empresa, levantándose acta que obra en autos y se tiene por reproducida, en la que se trató sobre la cesta de Navidad, manifestándose por la empresa que no podía explicar ese punto, porque no estaba el responsable del tema, aunque se comprometió a explicarlo por escrito, si bien indicó que no tenía obligación al respecto.

6º. - El 29-12-2016 la empresa se dirigió a CSI-F para notificarle que realizaría un pequeño coctel de Navidad en cada uno de los Site en el que participará la dirección, así como los empleados que lo deseen.

7º. - El 29-12-2016 se intentó sin acuerdo la mediación ante el SIMA. Se han cumplido las previsiones legales».

QUINTO.- 1. En el recurso de casación formalizado por la representación de Transcom Worldwide Spain, S.L. se consignan los siguientes motivos:

Primero y segundo.- Al amparo del artículo 207 d) de la LRJS , se pretende la revisión fáctica de los hechos probados de la sentencia recurrida.

Tercero.- Al amparo del artículo 207 c) de la LRJS , por infracción del artículo 3.1 c) del Estatuto de los Trabajadores y del art. 10 del Convenio Colectivo de aplicación.

2.- El recurso fue impugnado por CGT, USO, CSI-F, la Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FESMC-UGT), y Servicios- CCOO.

SEXTO.- Recibido el expediente judicial electrónico de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional y admitido el recurso de casación, se dio traslado por diez días al Ministerio Fiscal, que emitió informe en el sentido de interesar que se declare la improcedencia del presente recurso.

Instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 12 de julio de 2018, fecha en que tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- 1.- El recurso de casación de la empresa se formula frente a la sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional que estimó las demandas acumuladas de conflicto colectivo interpuestas por los diversos sindicatos accionantes, y calificó como condición más beneficiosa el derecho de los trabajadores a que se les entregue la cesta de Navidad de 2016.

2. - El escrito se articula en tres motivos diferentes, interesando los dos primeros la modificación del relato de hechos probados, y denunciando el tercero las infracciones legales que imputa a la sentencia recurrida.

SEGUNDO. 1.- La resolución de los dos motivos formulados por el cauce del art. 207 d) LRJS , exige partir de la consolidada doctrina en la materia que recuerdan nuestra sentencia de 2 de marzo de 2016, rec. 153/2015 , y las muchas que allí se citan, en las que ponemos de manifiesto que "el proceso laboral está concebido como un proceso de instancia única (que no grado), lo que significa que la valoración de la prueba se atribuye en toda su amplitud (art. 97.2 LRJS) únicamente al juzgador de instancia (en este caso a la Sala "a quo") por ser quien ha tenido plena inmediación en su práctica y la revisión de sus conclusiones únicamente puede ser realizada cuando un posible error aparezca de manera evidente y sin lugar a dudas de documentos idóneos para ese fin que obren en autos, por lo que se rechaza que el Tribunal pueda realizar una nueva valoración de la prueba, como si el presente recurso no fuera el extraordinario de casación sino el ordinario de apelación. En concordancia, se rechaza la existencia de error si ello implica negar las facultades de valoración que corresponden primordialmente al Tribunal de Instancia, siempre que las mismas se hayan ejercido conforme a las reglas de la sana crítica, pues lo contrario comportaría la sustitución del criterio objetivo de aquél por el subjetivo de las partes".

Con esta base la STS de 28/3/2017, rec. 77/2016 , recuerda: que "Nuestra doctrina constante y sobradamente conocida ha señalado que, para que este motivo pueda prosperar, se necesita que concurran 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 (valga por todas, la STS/4ª de 12 mayo 2016, rec. 132/2015).

2. - En aplicación de esos criterios hemos de desestimar el primer motivo del recurso que interesa la parcial modificación del hecho probado tercero para cambiar la frase "Las cestas mencionadas se entregaban a todos los trabajadores con contratos vigentes en los primeros días de diciembre de cada año", por la de "Las cestas mencionadas se entregaban a todos los trabajadores con contratos vigentes en determinados días de diciembre de cada año, aunque la fecha en la que se exigía estar de alta cada año para recibir una cesta de Navidad era cambiada cada año unilateralmente por la empresa".

La matización que se quiere introducir es del todo intrascendente para la resolución del asunto, porque no cuestiona el elemento esencial que la sentencia quiere reflejar y que no es otro que la cesta de Navidad se entregaba a todos los trabajadores de la empresa, sin que pueda admitirse tampoco la adición de esa mención a la facultad unilateral de la empresa de cambiar cada año el momento en el que fijaba la fecha del contrato para hacer entrega de la cesta, puesto que el dato aportado a tal efecto por la misma recurrente lo que evidencia es que ese momento estuvo siempre referenciado a los días 1, 15, 16 y 17 de diciembre, sin que de ello se desprenda ninguna consecuencia jurídica especial.

Es evidente que la idea que quiere transmitir la recurrente es la de que no estaba obligada a atenerse a una específica fecha para establecer el momento de ingreso de los trabajadores a los que entregaba la cesta en cada Navidad, sin que ese elemento venga en desvirtuar ninguno de los demás datos indiscutidos que reflejan los hechos probados de la sentencia, esto es, que desde la Navidad de 2007 hasta la de 2015, ha venido entregando una cesta de Navidad a todos sus trabajadores, en el número y con el valor que para cada una de tales anualidades se consigna.

Las pequeñas oscilaciones entre la fecha de ingreso que haya podido tenerse en cuenta en cada anualidad es del todo irrelevante, porque es obvio que ha sido siempre en los primeros días de diciembre como dice la sentencia, y únicamente obedece al momento en el que la empresa cuantifica y encarga cada año a su proveedor el número de cestas que repartirá entre sus trabajadores.

3.- Idéntica solución desestimatoria merece el motivo segundo, que pretende la rectificación del hecho probado cuarto para que se diga que el presupuesto solicitado por la empresa en el año 2016 no era para la entrega de cestas de Navidad, sino para un cóctel con el que se obsequió a los trabajadores en esa anualidad.

Modificación del todo irrelevante, pues lo cierto es que en el año 2016 es cuando la empresa adoptó la decisión unilateral de no entregar cestas de Navidad, y justamente por ese motivo se ha planteado el presente conflicto colectivo, lo que convierte en irrelevante el ofrecimiento de un coctel a la plantilla que ninguna incidencia puede tener en la resolución del asunto.

Y si lo que se quiere acreditar con ello es que la empresa no tenía intención de entregar cesta de Navidad en 2016, se trata en realidad de un hecho incontrovertido que ha quedado claramente evidenciando con la decisión adoptada al respecto y su oposición a la petición de los trabajadores.

Es claro que la empresa ha decidido suprimir la cesta de Navidad en 2016 y lo que se discute en el proceso es, precisamente, si esa decisión es conforme a derecho, sin que tenga ninguna relevancia para su resolución el que hubiere ofrecido un coctel a los trabajadores.

Y diríamos que más bien al contrario, puesto que si la empresa no había ofrecido nunca un coctel en años anteriores, y precisamente lo hace en 2016 cuando suprime la cesta de Navidad, en cierto modo es como si estuviere asumiendo la necesidad de sustituir una cosa por la otra, en lo que implícitamente pudiere suponer un reconocimiento de la existencia de una determinada obligación.

TERCERO. 1. - El motivo tercero se formula por el cauce del art. 207 letra e) LRJS , denunciando infracción del art. 3.1 c) ET y 10 del convenio colectivo de aplicación, así como de la doctrina jurisprudencial que se invoca.

Sostiene la recurrente que la entrega de la cesta de Navidad en años anteriores obedecía a una pura y simple liberalidad, sin que concurran los requisitos y presupuestos que pudieren convertir esta actuación unilateral en una

condición más beneficiosa adquirida por los trabajadores, para cuya supresión sea necesario alcanzar un acuerdo con la representación de los trabajadores o tramitar una modificación sustancial de condiciones de trabajo conforme a lo dispuesto en el art. 41 ET .

Afirma, en definitiva, que se trataba de un acto de mera liberalidad que no tiene naturaleza jurídica de condición más beneficiosa, y puede ser suprimido unilateralmente en cualquier momento sin necesidad de seguir ningún específico procedimiento.

2. - Es copiosa, uniforme y reiterada la doctrina de esta Sala sobre la condición más beneficiosa, su naturaleza jurídica, requisitos y efectos.

Por citar alguna de las más recientes, vamos a referirnos a la STS 15/3/2016, rcud. 2626/2014 , por ser la última en la que tratamos esa cuestión en relación con la específica cuestión de la entrega de la cesta de Navidad, en coincidencia con el caso de autos.

Citando otras anteriores, expone esta sentencia los criterios tradicionales en la materia de la siguiente forma:

" a).- *Para empezar, destaquemos que 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 -).*

b).- *Tampoco es ocioso recordar que si bien la construcción de la figura de la CMB -de creación jurisprudencial, basada fundamentalmente en el art. 9.2 LCT- se configuró inicialmente con un carácter individual, alcanzando su consagración, entre otras, en las Sentencias de 31/10/61 [Ar. 4363] y 25/10/63 [Ar. 4413], sin embargo esa cualidad inicial - individual- se fue ampliando al admitir la posibilidad de que el beneficio ofertado sin "contraprestación" se concediese también a una pluralidad de trabajadores, siempre que naciese de ofrecimiento unilateral del empresario, que aceptado se incorpora a los respectivos contratos de trabajo; de esta forma, se amplió la fuente origen del beneficio, alcanzando a los actos y pactos de empresa que no tienen naturaleza de convenio, y se llegó a la CMB de carácter colectivo (así, SSTS 30/12/98 -rco 1399/98 -; 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 -).*

d).- *En todo caso ha de tenerse en cuenta que 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 -). Y*

e).- *Finalmente, reconocida una CMB, la misma se incorpora al nexo contractual e impide poder extraerla del mismo por decisión del empresario, pues la condición en cuanto tal es calificable como un acuerdo contractual tácito - art. 3.1.c) ET - y por lo tanto mantiene su vigencia mientras las partes no acuerden otra cosa o mientras no sea compensada o neutralizada en virtud de una norma posterior legal o pactada colectivamente que sea más favorable, siendo de aplicación las previsiones del art. 1091 del CC acerca de la fuerza de obligar de los contratos y del art. 1256 CC acerca de la imposibilidad de modificar los términos del contrato de forma unilateral (como ejemplos cercanos, las SSTS 26/09/11 - rcud 4249/10 -; 14/10/11 -rcud 4726/10 -; y 19/12/12 - rco 209/11 -)".*

3. - Estos son los parámetros legales a los que se somete el régimen jurídico de la condición más beneficiosa, y no hay en realidad - ni puede haberla-, ninguna discrepancia entre las partes en ese extremo.

Sin que tampoco resulte determinante la regulación del convenio colectivo, que no alude específicamente a esta cuestión y se limita a imponer en su art. 10 el respecto a las condiciones más beneficiosas de las que pudieren disfrutar los trabajadores, a modo de genérica previsión que nada aporta a los efectos del presente litigio, ni arroja ninguna luz para su resolución.

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.

Ya hemos dicho que *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.

CUARTO. 1. - La aplicación de estos mismos criterios al caso de autos nos lleva a coincidir con la solución aplicada en la sentencia recurrida, que atribuye naturaleza jurídica de condición más beneficiosa al derecho de los trabajadores a recibir una cesta de Navidad, al igual que así concluimos en la precitada STS 15/3/2016, rcud. 2626/2014 .

2.- *El dato principal que avala nuestra decisión es el hecho de que la cesta de Navidad se viene entregando 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.*

El coste de ese gasto para la empresa oscila entre los 42. 000 euros del año 2007, hasta los 89.000 euros de 2014, lo que demuestra que se trata de una suma muy importante que no avala la idea de una mera y simple liberalidad.

No es solo la elevada cuantía del gasto que ese desembolso supone para la empresa, sino también el esfuerzo logístico y organizativo que comporta el encargo y distribución de tan elevado número de cestas, lo que nos lleva a entender que la empresa actúa con voluntad de reconocer el derecho más allá de una puntual y aislada liberalidad que en estas condiciones y circunstancias no puede presumirse.

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.

3.- 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 una completa exposición de la doctrina jurisprudencial en la materia, para incidir en algunos aspectos diferenciales de otros supuestos en los que esta Sala u otros órganos judiciales han atribuido o negado a la cesta de Navidad la naturaleza de condición más beneficiosa.

Ya hemos dicho que en esta materia tan singular de la cesta de Navidad debe estarse a la específica casuística de cada concreto supuesto, siendo lógico que las circunstancias de unos y otros casos no resulten coincidentes, lo que impide atribuir eficacia vinculante a los distintos factores que puedan o no concurrir en cada litigio.

Si nos atenemos a los específicos del presente supuesto, el recurso insiste en destacar en favor de su tesis, los siguientes:

a) *Que cada año se cambiaba el requisito de fecha de alta en la empresa para poder recibir el obsequio. Lo que ya hemos dicho que no es significativo cuando esa fecha apenas difiere unos días de uno a otro año, y siempre se fijaba a primeros de diciembre, con escasísima diferencia, y en razón, sin duda, del momento en el que la empresa decidía hacer cada año el encargo de un determinado número de cestas.*

b) *Que el valor del obsequio por unidad variaba en cada ejercicio. Lo que es del todo insignificante cuando su precio se ha mantenido entre los 13/15 euros, y, en sentido contrario, la empresa ha venido asumiendo un coste total cada vez mayor por el incremento del número de trabajadores a los que les entregaba la cesta.*

c) *Que en el año 2015 el obsequio consistió en un panetone por valor de 4 euros, sin que los trabajadores o sus representantes accionaran al respecto. Ya hemos indicado que esa anualidad no es sino el anuncio de lo que acabaría pasando en 2016, sin que la falta de reacción de los trabajadores pueda valorarse como una especie de asunción de la condición de liberalidad del regalo navideño, cuando, por el contrario, han accionado judicialmente tras su supresión.*

d) Finalmente, y siendo cierto que no consta probado que la cesta de Navidad se entregase antes de 2007 y que efectivamente no cabe catalogar este periodo como "inmemorial", *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.*

QUINTO. Conforme a lo razonado y de acuerdo con el informe del Ministerio Fiscal, el recurso debe ser desestimado para confirmar en sus 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). Se decreta la pérdida del depósito.

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 Transcom Worldwide Spain, S.L., contra la sentencia dictada el 15 de marzo de 2017, por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional , en procedimiento 24/2017, sobre conflicto colectivo, seguido contra Transcom Worldwide Spain, S.L., a instancias de Unión Sindical Obrera (USO), de la Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSI-F) y la Federación de Servicios de Comisiones Obreras (Servicios-CCOO), al que se adhiere La Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de UGT (FES-UGT), y con citación de FESMC-UGT, la Confederación General del Trabajo (CGT) y el Sindicato de Comisiones de Base (COGAS). Se decreta la pérdida del depósito constituido para recurrir. Sin costas.

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

Así se acuerda y firma.