

Cesta de navidad condicionada a la situación económica de la empresa

Lourdes López Cumbre

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Cantabria
Consejera académica de GA_P

Si la naturaleza del derecho a la cesta de Navidad es o no la de una condición más beneficiosa dependerá, entre otros elementos, de la presencia de un acto de voluntad de reconocimiento del derecho por parte del empresario. Pero, si el derecho se halla condicionado por las «circunstancias económicas» de la empresa, la cláusula puede resultar nula si, como consecuencia de su indeterminación, la existencia o no de la condición depende exclusivamente de la voluntad del deudor.

1. La Sentencia de la Audiencia Nacional de 17 de julio del 2017 (rec. 169/ 2017), retoma el recurrente debate sobre la naturaleza jurídica de la cesta de Navidad y su estimación o no como condición más beneficiosa para los trabajadores (en idéntica línea la SAN de 12 de julio del 2017, rec. 170/2017). En el título de «mejoras sociales» del Acuerdo Marco del grupo de empresas se hace constar que, «siempre y cuando las condiciones económicas lo permitan, los empleados en activo recibirán una cesta de Navidad». Cuando la representación de los trabajadores reclama la distribución de la citada cesta alegando que los datos económicos de la compañía son positivos, la empresa reconoce beneficios en el ejercicio actual, pero consta en el balance una pérdida acumulada arrastrada de años anteriores. De hecho, se recuerda que la compañía tuvo que aplicar un proceso de modificación sustancial para proceder a la reducción salarial durante diferentes ejercicios, además de un despido colectivo, entendiendo que dichas circunstancias no resultan compatibles con la distribución de la cesta de Navidad.

Advertencia legal: Este análisis sólo contiene información general y no se refiere a un supuesto en particular. Su contenido no se puede considerar en ningún caso recomendación o asesoramiento legal sobre cuestión alguna.

N. de la C.: En las citas literales se ha rectificado en lo posible —sin afectar al sentido— la grafía de ciertos elementos (acentos, mayúsculas, símbolos, abreviaturas, cursivas...) para adecuarlos a las normas tipográficas utilizadas en el resto del texto.

Las empresas demandadas se oponen a la pretensión sindical estimando que la cesta de Navidad no constituye una condición más beneficiosa toda vez que la obligación surge de un pacto sometido a condición, a saber, su entrega siempre que las circunstancias lo permitan, lo que ha hecho que, en algunos años, la cesta no haya sido entregada y que, cuando se distribuía, no siempre tenía el mismo contenido. Por lo demás, los acuerdos alcanzados por la empresa afectan de forma desigual a los distintos colectivos procedentes de diversas fusiones llevadas a cabo o de la integración de trabajadores en otras empresas del grupo.

2. Recuerda la sentencia analizada como los empresarios pueden otorgar a sus trabajadores unas condiciones laborales mejores que aquellas a las que estrictamente están obligados. De ser así, se trata de un beneficio cuyo origen está en su unilateral voluntad y no en lo dispuesto en normas jurídicas estatales, autonómicas o pactadas (Convenios Colectivos estatutarios), pactos colectivos o individuales, usos y costumbres o en los principios generales del Derecho, fuentes todas ellas de obligaciones y derechos, según resulta de lo dispuesto en el artículo 3.1 del Estatuto de los Trabajadores (ET). Esa voluntad unilateral puede someterse a las condiciones y duración que se estimen oportunas, salvo que sean ilegales. Sin embargo, una vez que el trabajador lo acepta, bien expresamente, bien tácitamente, al recibirlo se produce el concurso de voluntades (art. 1262 del Código Civil —CC—), generador de fuerza de obligar (art. 3.1c ET y art. 1091 CC, respectivamente), al no precisarse forma alguna para que se produzca el pacto (arts. 1254 y 1278 CC, respectivamente), sin que pueda ya cambiarse por la sola voluntad empresarial más allá de las condiciones y términos en que hayan podido quedar pactados (art. 1256 CC), siendo preciso el consentimiento de ambos para modificarlo o —todo lo más y según las circunstancias— acudir al procedimiento especial previsto en la legislación para modificar las condiciones de trabajo, sin perjuicio de que sus efectos puedan irse atemperando —en determinados casos de mejoras de índole retributiva— por el juego de los mecanismos de absorción y compensación de salarios. Esta conclusión se extiende, asimismo, a los supuestos en que la mejora en cuestión se viene disfrutando de antiguo como consecuencia de un pacto tácito y también de imposible supresión unilateral por parte del empresario.

En tal sentido, las circunstancias del caso concreto serán determinantes, teniendo en cuenta si el disfrute del beneficio se viene haciendo en forma periódica y regular o si viene acompañado de actos expresivos de que obedecen a concesiones reiteradas tantas veces como la mejora se recibe. En suma, se trata de averiguar si ésta es fruto de una voluntad unilateral de concederla con carácter indefinido o únicamente de darla para cada ocasión. En este último supuesto, cada entrega es fruto de una voluntad nueva generadora de un deber autónomo, nacido y extinguido en ese mismo instante. En el otro, en cambio, constituiría un simple acto de ejecución de la obligación previamente asumida por el empresario, manteniendo éste el deber de satisfacerla en tanto aquélla no se extinga por alguna de las causas legalmente establecidas al efecto en nuestro ordenamiento jurídico. Habrá casos, en fin, en los que las circunstancias concurrentes pongan de manifiesto que el disfrute del beneficio no obedece a una voluntad de obligarse, sino a una errónea creencia sobre la existencia de un deber de hacerlo. Por el contrario, puede suceder que el beneficio se haya disfrutado escasamente en el tiempo y, sin embargo, responda

a un acto de concesión unilateral por el empresario efectuado con ánimo de obligarse en el futuro, en cuyo caso, el deber subsiste. En suma, pues, ni es suficiente con que el beneficio se disfrute reiteradamente en el tiempo ni es precisa esa nota de duración o permanencia para que exista la obligación; lo esencial radica en determinar si ha habido un acto de voluntad empresarial de obligarse para el futuro (STS de 14 de mayo del 2013, Ar. 4518, y de 5 de febrero del 2014, Ar. 1854).

3. Atendiendo a todos estos precedentes, la Sala estima la demanda y obliga a la empresa a entregar la cesta de Navidad a los trabajadores afectados. Entiende que los términos de los diferentes acuerdos laborales son reveladores de que los trabajadores de la empresa demandada tenían incorporado a su patrimonio como condición laboral la entrega de una cesta de Navidad. «En dichos acuerdos se indica, ciertamente, que tal derecho se ejercitará “siempre y cuando las condiciones económicas lo permitan”, significando esto que la concesión de la cesta no puede ser analizada con independencia de los avatares relativos a la atribución de la misma, pues, de otro modo, se estaría postulando el reconocimiento de un derecho abstracto, cuyo contenido y configuración se deja al arbitrio absoluto de la parte que debe satisfacerlo, lo cual lo vacía de efectividad (art. 1256 CC)» (FJ 3).

Sin embargo, en este caso concreto, la entrega de la cesta no ha estado vinculada a la situación económica de la empresa, puesto que ha quedado acreditado que la empresa tuvo pérdidas y beneficios indistintamente a lo largo de los diferentes ejercicios. En consecuencia, de la conducta observada a lo largo del tiempo por parte de la empresa no puede deducirse la voluntad de entregar la cesta de Navidad en los años en que la empresa tuviera beneficios, puesto que queda acreditado que algunos años se les ha dado a los trabajadores a pesar de tener pérdidas. Es cierto que durante un periodo de cinco años no se entregó la cesta y ahora no se reclaman aquellos años, sino solamente el último, pero de ello no cabe deducir que los trabajadores hayan renunciado a esa condición laboral y tampoco hay, por otra parte, una decisión empresarial explícita de eliminar esa condición laboral concreta. No estamos, por ello, ante la falta de entrega de la cesta en un supuesto de modificación de condiciones de trabajo por decisión unilateral del empresario, sino ante un puro incumplimiento, derivado de su errónea comprensión sobre la subsistencia de esa condición laboral.

La entrega de la cesta no estaba condicionada más que a «cuando las condiciones económicas lo permitan», condiciones que «nunca se concretaron ni fijaron, ello, permite interpretar que estamos ante un pacto de mejoras sociales sujeto a la exclusiva voluntad de uno de los contratantes y que, ante su falta de claridad, no puede sino interpretarse en el sentido más adecuado para que el mismo pueda causar efecto, se trata de un pacto de mejoras sociales sujeto a la exclusiva voluntad de uno de los contratantes, contrariando lo prohibido por el artículo 1256 del Código Civil, y por lo tanto de un pacto de entrega de la cesta de Navidad realmente no condicionado y por ello exigible sin condicionamiento alguno, a lo que se debe añadir que en el supuesto enjuiciado es claro que la demanda debe prosperar porque ha quedado acreditado que en el último año, en el que se reclama la citada cesta, la empresa tuvo beneficios,

debiéndose hacer extensivo el pronunciamiento en favor de los trabajadores de una de las empresas del grupo ya que, a pesar de que no estaba recogido en ningún acuerdo la entrega de la cesta de Navidad, la empresa la ha venido entregando a todos sus trabajadores» (FJ 3). Por esta razón, la Sala considera «patente» la voluntad inequívoca de la empresa de conceder este beneficio a los trabajadores.

En un conflicto surgido en empresas del mismo grupo con procesos de subrogación, la Sentencia de la Audiencia Nacional de 12 de julio del 2017, recurso 170/2017, ya citada, añade un argumento adicional de interés. Expone que, como es sabido, el artículo 1114 del Código Civil dispone que, en las obligaciones condicionales, la adquisición de los derechos, así como la resolución o pérdida de los ya adquiridos, dependerán del acontecimiento que constituya la condición, precisándose en el artículo 1115 del Código Civil que, cuando el cumplimiento de la condición dependa de la exclusiva voluntad del deudor, la obligación condicional será nula. Pues bien, «la simple lectura de las cláusulas examinadas permite concluir que sus negociadores no precisaron cuáles debían ser las condiciones, que permitirían la actualización del derecho a la cesta de Navidad, lo cual impide objetivamente la activación de lo dispuesto en el artículo 1114 del Código Civil, puesto que, si se desconocen cuáles son esas condiciones, es imposible conocer si se han cumplido o no [...], lo cual acredita cumplidamente, a nuestro juicio, que el cumplimiento de la condición dependía absolutamente de la voluntad de los empleadores, de manera que debemos anular necesariamente dicha condición, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 1115 del Código Civil» (FJ 4). Y, por consiguiente, aceptar la demanda de los trabajadores sobre su derecho a la cesta de Navidad reclamada.

4. Para que se reconozca la existencia de una condición más beneficiosa no basta con la reiteración de una actuación del empleador, sino que es preciso que su conducta revele la voluntad de introducir un beneficio en la relación laboral, el reconocimiento de un derecho, por tanto, que se incorpora al nexo contractual del trabajador, ya sea de forma expresa o tácita. La clave en este supuesto no es tanto que la concesión del derecho se someta a condición —lo que no merece objeción alguna—, sino que esta última se inserte de forma tan indeterminada que derive su precisión a la voluntad única del empleador, lo que conduce a calificarla de nula y, en consecuencia, a estimar la demanda de los trabajadores.