

No se puede cambiar una cesta de Navidad por vacaciones

El Supremo se ha pronunciado de nuevo y reitera que la cesta de Navidad no puede suprimirse si se ha venido entregando de forma reiterada. Tampoco se puede cambiar por otro tipo de compensación.

Sonia Salmerón. Madrid

El Supremo considera la cesta de Navidad como una *condición más beneficiosa* (C+B), para el empleado. Y como tal, pudiera convertirse en derecho adquirido. Éstos no pueden suprimirse unilateralmente por el empresario y son inatacables por las leyes o convenios colectivos posteriores a aquel durante cuya vigencia se configuraron.

No siempre resulta tarea sencilla determinar si nos hallamos en presencia de una *condición más beneficiosa*, 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. De hecho, esta figura se fundamenta en el artículo 9.2 de la Ley de Contrato de Trabajo relativo a la validez del contrato.

Aquí se determina que si “el trabajador tuviera asignadas condiciones o retribuciones especiales en virtud de contraprestaciones establecidas en la parte no válida del contrato, el órgano de la jurisdicción social será el encargado del pronunciamiento sobre la subsistencia o supresión en todo o en parte de dichas condiciones o retribuciones”. Y eso es lo que han dictado tanto el Tribunal Supremo como la Audiencia Nacional.

Basta realizar una búsqueda jurisprudencial acotando los términos ‘cesta de Navidad’ y ‘condición más beneficiosa’, para encontrarse con numerosas sentencias relativas al tema en cuestión. Cada fallo refleja la situación del trabajador que reclama una cesta entregada y retirada por orden empresarial sin previo aviso. En la mayoría de los casos el órgano judicial reitera la necesidad de que el empresario reanude el reparto de lotes navideños a pesar de los años que hayan transcurrido entre denuncia y sentencia. Por tan-



Es importante que la empresa comunique por escrito la razón de entregar una cesta de Navidad.

to, ¿qué aconsejan los expertos para que el empresario no sufra problemas legales con la cesta de Navidad?

Comunicado por escrito

Silvia Palacios, socia-abogada de Ejaso ETL Global, explica que si las empresas no tienen intención de que la cesta de Navidad se consolide como un derecho adquirido “deben proceder a entregar un comunicado por escrito a los empleados indicando que se trata de un regalo que obedece a la mera liberalidad de la empresa, que no resulta un derecho consolidable y que, en modo alguno, constituye una condición más beneficiosa. Además, las empresas deberían intentar cada año modificar tanto el contenido como el coste del lote de Navidad”. Complementando este criterio legal, la abogada Natalia Gómez, responsable del departamento laboral de GM Integra RRHH Madrid, señala que la cesta de Navidad debería llegar acompañada de una “nota informativa a

Si la cesta de Navidad se convierte en un derecho adquirido, ésta no puede suprimirse unilateralmente

los trabajadores de la empresa, explicando los motivos de por qué ese año en concreto se les ha entregado la cesta, es decir, condicionar su entrega a la consecución de unos hechos concretos, por ejemplo, haber llegado a los objetivos económicos esperados”.

¿Derecho adquirido?

La cuestión planteada no es ni sencilla ni de fácil resolución. Al menos, eso parece si tenemos en cuenta que encontramos posturas legales no acordes. Esto es así, desde el momento en que entran en cuestión las diferentes circunstancias de cada caso empresarial. Mientras que Natalia Gómez considera que la cesta entregada de manera continuada en el tiempo y sin causa concreta que lo justifique, “sí po-

dría considerarse un derecho adquirido”, para Silvia Palacios, no siempre se considera un derecho adquirido. Esta última entiende que es un derecho adquirido cuando “se acredita la voluntad inequívoca de la empresa de conceder un beneficio que supere las exigencias legales y del convenio colectivo”. La experta refleja que es difícil discernir cuándo existe o no tal voluntad empresarial. “Aunque los tribunales normalmente entienden que si se entrega todos los años sin manifestar nada al respecto, implícitamente se reconoce que hay una voluntad para ella. De ahí la importancia de reflejar por escrito la naturaleza jurídica de la cesta de Navidad”, concluye.

La cesta no se puede sustituir por otros regalos

Los problemas de solvencia económica han provocado que las empresas plantearan una solución alternativa a la entrega de lotes de Navidad. Según aparece reflejado en

contenido jurisprudencial, los empresarios y sindicatos no llegaban a un acuerdo sobre el tema de sustitución de este regalo para el consumo navideño de los empleados. En concreto, el coste económico que implica la entrega de lotes de Navidad era la excusa empresarial para sustituir este regalo por otro de menor cuantía o en su defecto por días de vacaciones. Una alternativa empresarial que no debería plantearse, ya que, en ningún caso, las vacaciones de los empleados pueden sustituir a la cesta de Navidad.

En concreto, Silvia Palacios, socia de Ejaso ETL Global, reitera que si la cesta de Navidad es una *condición más beneficiosa*, y según el Tribunal Supremo, “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”, no se puede sustituir y, por tanto, “la entrega de otro obsequio no impide que se pudiera exigir la cesta de Navidad”.

¿Y si existe acuerdo con los trabajadores?

Si es posible hablar de una excepción en cuanto a la entrega y probable sustitución de la cesta de Navidad. Cambiar este presente navideño es posible siempre que exista un acuerdo previo con los trabajadores.

Alfredo Aspra, socio internacional de Andersen Tax & Legal y responsable del departamento de derecho laboral, explica que existen distintas casuísticas, sobre cómo calificar la naturaleza de la condición más beneficiosa que se viene disfrutando. En concreto, “como cuestión previa, habría que determinar el origen del derecho a la percepción de la cesta de Navidad. Es decir, si responde a una decisión unilateral de la empresa que reuniera los requisitos de una ‘condición más beneficiosa’, o, por el contrario, el derecho a recibirla vendría regulado en Convenio Colectivo”. El experto de Andersen Tax & Legal confirma que “en ambos casos, la cesta de Navidad podría ser sustituida por vacaciones” si bien los procedimientos serían diferentes. En el caso que fuera una ‘condición más beneficiosa’ o su derecho viniera regulado en un pacto de empresa, el “procedimiento para su modificación sería el del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores. Sin embargo, en el caso de que se tratara de un derecho convencional, el “procedimiento modificativo sería el previsto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores”. En ambos procedimientos “sería exigible la concurrencia de causas económicas, productivas organizativas y/o técnicas”. Dado el motivo, en la práctica, salvo que las razones objetivas sean evidentes de una forma sólida e indubitada, el cambio de cesta de Navidad por más vacaciones “estaría condicionado a la consecución de un acuerdo con la representación legal de los trabajadores”, concluye Aspra.