

**TRIBUNAL SUPREMO***Sentencia 787/2025, de 17 de septiembre de 2025**Sala de lo Social**Rec. n.º 156/2023***SUMARIO:**

**Condición más beneficiosa. Douglas Spain, SA.** Empresa que remite un correo electrónico a todos sus empleados comunicándoles que había decidido hacerles un regalo en Navidad consistente en una tarjeta de 100 euros para compras en cualquiera de sus tiendas, quedando excluidos los que ya disfrutaran de cesta de navidad, como el personal Old Douglas, que podrían optar por recibir la tarjeta regalo en el año 2022, en lugar de su habitual obsequio navideño, si así lo solicitasen. Esta medida de la empresa no supone que ejercitar el derecho de opción por el personal Old Douglas implique la pérdida de la condición más beneficiosa adquirida, en el sentido de que sería una renuncia a la misma. Se ha de destacar que como tal condición más beneficiosa adquirida ha quedado incorporada a los contratos de trabajo de los trabajadores y, por tanto, la empresa, por voluntad unilateral, no puede extraerla del contrato. Ahora bien, en este caso, la empresa se limita a facilitarles la posibilidad de optar entre recibir la cesta de Navidad o la tarjeta regalo, solo en el año 2022, sin que ello suponga, en modo alguno, pérdida del derecho a seguir percibiendo la cesta de Navidad en los siguientes años. Atendiendo a su naturaleza de acuerdo contractual tácito, mantiene su vigencia, pues en este caso, ni las partes han acordado nada en contrario, ni la voluntad de la empresa ha sido compensarla o neutralizarla, sino simplemente darle la opción puntual a los trabajadores de sustituir la cesta de Navidad por la tarjeta regalo Douglas por valor de 100 euros y, precisamente, solo si así lo solicitasen, por lo que, en modo alguno, ha existido tampoco una decisión unilateral del empresario de sustituirla. Invoca también la parte recurrente que la entrega a los trabajadores de la tarjeta regalo Douglas por valor de 100 euros constituye un incentivo, no vinculado a la realización de objetivo alguno y que, por tanto, deberían percibirlo todos los trabajadores. Esta alegación no se comparte, pues de los términos de la comunicación enviada por la empresa a las personas trabajadoras, se extrae que se trata de un regalo, por lo que tiene la naturaleza de mera liberalidad y no de incentivo.

**PONENTE:***Doña Ana María Orellana Cano.***SENTENCIA**

Magistrados/as  
ANTONIO VICENTE SEMPERE NAVARRO  
SEBASTIAN MORALO GALLEGO  
JUAN MOLINS GARCIA-ATANCE  
JUAN MANUEL SAN CRISTOBAL VILLANUEVA  
ANA MARIA ORELLANA CANO  
T R I B U N A L S U P R E M O  
Sala de lo Social  
Sentencia núm. 787/2025  
Fecha de sentencia: 17/09/2025  
Tipo de procedimiento: CASACION  
Número del procedimiento: 156/2023

Síguenos en...

Fallo/Acuerdo:  
Fecha de Votación y Fallo: 17/09/2025  
Ponente: Excm. Sra. D.<sup>a</sup> Ana María Orellana Cano  
Procedencia: Audiencia Nacional  
Letrado de la Administración de Justicia: Ilmo. Sr. D. Alfonso Lozano De Benito  
Transcrito por: OVR  
Nota:  
CASACION núm.: 156/2023  
Ponente: Excm. Sra. D.<sup>a</sup> Ana María Orellana Cano  
Letrado de la Administración de Justicia: Ilmo. Sr. D. Alfonso Lozano De Benito  
TRIBUNAL SUPREMO  
Sala de lo Social  
Sentencia núm. 787/2025  
Excmos. Sres. y Excm. Sra.  
D. Antonio V. Sempere Navarro  
D. Sebastián Moralo Gallego  
D. Juan Molins García-Atance  
D. Juan Manuel San Cristóbal Villanueva  
D.<sup>a</sup> Ana María Orellana Cano

En Madrid, a 17 de septiembre de 2025.

Esta Sala ha visto el recurso de casación interpuesto por las letrada D.<sup>a</sup>. Gracia y D.<sup>a</sup>. Francisca, en representación de la **CONFEDERACIÓN UNIÓN SINDICAL OBRERA (USO) y de la FEDERACIÓN DE SERVICIOS DE CCOO** respectivamente, al que se adhiere el sindicato **Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FESMC-UGT)**, representado por el letrado D. Bernardo García Rodríguez, contra la Sentencia de la Sala Social de la Audiencia Nacional nº 32/2023 de 10 de marzo, (proc. 10/2023), en actuaciones seguidas en virtud de demanda en materia de conflicto colectivo formulada por las recurrentes.

Ha comparecido ante esta Sala en concepto de parte recurrida la empresa Douglas Spaim, S.A. representada por el letrado D. David López González.

Ha sido ponente la Excm. Sra. D.<sup>a</sup> Ana María Orellana Cano.

## ANTECEDENTES DE HECHO

### PRIMERO.

Por la representación letrada de la Confederación Unión Sindical Obrera (USO) y de la Federación de Servicios de Comisiones Obreras se interpuso demanda de conflicto colectivo, de la que conoció la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional. En el correspondiente escrito, tras exponer los hechos y fundamentos de derecho que estimó de aplicación, terminaba suplicando se dictara sentencia en virtud de la cual: «Se declare el derecho del colectivo Old Douglas a la cesta de Navidad, como un derecho consolidado de condición más beneficiosa introducido en el nexo contractual;

Y que, simultáneamente, se reconozca el derecho del mismo colectivo al incentivo genérico reconocido a través del comunicado de fecha 12 de diciembre de 2022, concedido a toda la plantilla fija por el esfuerzo y entrega durante el año de trabajo, sin tener que renunciar ningunos de ambos derechos.

En consecuencia con lo anterior que se entregue a las personas de dicho colectivo o el incentivo o la cesta, en función de lo que les faltara por entregar al haberles obligado a elegir».

### SEGUNDO.

Admitida a trámite la demanda, se celebró el acto del juicio, previo intento de acto de conciliación sin avenencia, y en el que se practicaron las pruebas con el resultado que aparece recogido en el acta levantada al efecto.

Síguenos en...



### TERCERO.

Con fecha 10 de marzo de 2023, se dictó sentencia por la Audiencia Nacional, cuyo Fallo es el siguiente: «DESESTIMAMOS la demanda formulada por los sindicatos USO y CCOO a la que se adhiere UGT y absolvemos a DOUGLAS SPAIN SOCIEDAD ANÓNIMA de las pretensiones en su contra».

Con fecha 21 de marzo de 2023, la Audiencia Nacional dictó auto de aclaración cuya parte dispositiva es la siguiente: «La Sala acuerda aclarar la sentencia dictada el 10 de marzo de 2023 en el sentido de estimar parcialmente la demanda declarando el derecho del colectivo Old Douglas a la cesta de Navidad con el contenido expresado en el HP 1º de esta resolución, como un derecho consolidado de condición más beneficiosa introducido en el nexo contractual».

### CUARTO.

En la anterior sentencia se declararon probados los siguientes hechos: «PRIMERO.- DOUGLAS SPAIN SA tiene centros de trabajo en todo el territorio español y cuenta con una plantilla de aproximadamente 738 trabajadores. El presente Conflicto Colectivo afecta a un número de 63 trabajadores, a los que comúnmente se les denomina OLD DOUGLAS, ya que prestaban servicios en la empresa original.

Este colectivo desde 1997 recibía una cesta de Navidad compuesta por tres probadores de perfumes, dos de tratamiento facial y dos de color de maquillaje.

SEGUNDO.- El 12-12-2022 DOUGLAS remite el siguiente correo a todos los empleados:

*La campaña de Navidad es un momento clave para nuestro negocio, y también un momento de celebración para todos!*

*Este año en Douglas queremos celebrar la Navidad con todos nuestros empleados.*

*Además del descuento empleado especial campaña ya en marcha desde el 18 de noviembre hasta el 8 de enero, lanzamos 2 acciones especiales para esta Navidad:*

*(...)*

*- Un regalo para toda nuestra plantilla Douglas*

*Queremos que todos nuestros empleados reciban un regalo Douglas esta Navidad en reconocimiento al esfuerzo y entrega durante el año.*

*Para ello vamos a entregar para estas fiestas una tarjeta regalo Douglas por valor de 100€ a todos nuestros empleados\*, que se podrá utilizar para compras en cualquiera de nuestras tiendas durante la campaña, entre el 15 de diciembre 2022 y el 15 de enero 2023.*

*\*Este regalo está dirigido a nuestra plantilla fija. Están excluidos el personal de refuerzo de campaña, así como las contrataciones temporales recientes (después del 1 de octubre 2022). Este regalo es puntual y no consolidable para años venideros y está destinado para todos aquellos que no venían disfrutando de otro tipo de regalo por estas fiestas. Los compañeros que ya disfrutaban de un obsequio navideño por razón de su empresa de origen (como las cestas de Navidad de las Old Douglas por ejemplo) podrán optar por dicha tarjeta regalo este año en lugar de su habitual obsequio navideño si así lo solicitan*

TERCERO.- Los sindicatos CCOO y USO contestaron a dicha comunicación el 15-12-2022 mediante comunicados que obran al D43 y se dan por reproducidos.

USO manifiesta:

*Los compañeros "old douglas" han hecho el mismo esfuerzo que el resto de los compañeros durante todo el año. ¿Cuál es la razón entonces de hacerles perder un derecho, a cambio de un "regalo puntual" que van a recibir el resto de los compañeros, y que no tiene nada que ver con la cesta de navidad que tienen que recibir?*

*El hecho de que este grupo de trabajadores, tengan una mejora en sus condiciones, que en su día ustedes pactaron con ellos, (probador mensual, cesta de cumpleaños y cesta de Navidad), sin ningún requisito a cumplir para recibirlo, no significa que se les pueda discriminar, respecto al resto de sus compañeros en este reconocimiento al esfuerzo realizado por todos.*

*Ustedes dicen en su email que la tarjeta regalo de 100€ es en reconocimiento al esfuerzo y entrega durante el año de todos los empleados de Douglas, con el único requisito de ser personal fijo, o temporal anterior al 1 octubre, por lo que los trabajadores "old Douglas"*

Síguenos en...

*cumplen de sobra con este requisito y no hay motivo que implique que para adquirir este "regalo" tengan que renunciar a una condición o derecho que en su día pactaron*  
Y CCOO señala:

*Entendemos, que esto es una discriminación directa clara e inequívoca, hacia una parte de las personas trabajadoras de Douglas Spain, que por sus mejores condiciones contractuales son obligadas a elegir uno u otro.*

*La "asignación" mensual de probadores y dos cestas al año, es una mejora contractual de estos trabajadores y trabajadoras, que tienen desde que iniciaron su relación laboral con la empresa, y que desde Douglas Spain se ofrecía a sus trabajadores para ser más atractiva la contratación, con respecto a la competencia, además de no estar condicionada a ninguna circunstancia.*

*Como bien declaran en su email la tarjeta regalo de 100€ es en reconocimiento y entrega durante el año, de todas las personas trabajadoras de Douglas Spain, sin otro condicionante que pertenecer a la empresa, y tener una antigüedad superior a 2 meses, con lo cual estos trabajadores y trabajadoras cumplen sobradamente con los requisitos y no se les tiene que dar a elegir entre una cosa u otra, ya que como hemos dicho esas "asignaciones" de probadores es inherente a su contrato de trabajo.*

*Da también la circunstancia adicional, que en la empresa hay trabajadoras y trabajadores que tiene otros beneficios particulares negociados en su contratación, diferente al resto, como son seguros de salud privados o seguros de vida financiados por la empresa, y a ellos, como no puede ser de otra manera, no se les da a elegir, sino que se les da esta gratificación igualmente, lógicamente si cumplen los criterios de antigüedad y pertenencia.*

*Por eso desde la sección sindical de CCOO en Douglas Spain, pedimos que retiren esta diferenciación claramente discriminatoria y que a todas y todos los trabajadores de la compañía se les haga entrega de esta tarjeta regalo de 100 euros.*

*Y DOUGLAS el 19-12-2022 les remite el siguiente correo en contestación:*

*Acusamos recibo de su comunicación del 15 de diciembre, respecto al mail enviado el pasado 12 de diciembre a nuestras tiendas, enviado en su momento con el objetivo de trasladar lo que considerábamos una buena noticia para todos nuestros empleados: la oportunidad que todos nuestros trabajadores pudieran celebrar un brindis navideño en su centro de trabajo y acceder a un regalo esta Navidad después de un año difícil.*

*En cambio nos encontramos que lo que esperábamos iba a ser favorablemente recibido por no venir obligados a ello - y de hecho ha sido muy apreciado por nuestros empleados! - lamentablemente se convierte en una nueva fuente de conflicto.*

*Era nuestro firme propósito trasladar el citado regalo a toda nuestra plantilla, el mismo en realidad tenía su motivación en conseguir que toda la plantilla de nuestra empresa tuviera un regalo para esta Navidad, donde hasta la fecha en cambio sucedía que solo un reducido colectivo (menos de 9% de la plantilla total de Douglas Spain) venía disfrutando de un obsequio navideño por razón de su empresa de origen en la forma de una cesta de Navidad compuesta de varios tester.*

*No veo ninguna discriminación en querer ofrecer también, este año de manera excepcional, un regalo al resto de los empleados que no suelen recibir nada para la Navidad (y representan la gran mayoría - casi el 92% de la plantilla!). Al revés me parece un gesto voluntario honorable y equitativo por parte de la empresa! Y os puedo garantizar que la tarjeta regalo Douglas de 100€ ofrecida en este caso ha sido muy apreciada por todos!*

*También es importante destacar que no hemos quitado nada a nadie, los empleados que venían disfrutando de la dicha cesta de Navidad seguirán disfrutando de la misma por estas fiestas, como no puede ser de otra manera. Si bien les damos la oportunidad, si así lo prefiriesen y solicitarasen, de optar por la tarjeta regalo este año en su lugar, ya que una gran mayoría nos lo ha solicitado así, y nos parece justo darles esta opción también.*

*En este sentido, consideramos oportuno aclararle que dicho obsequio navideño habitual, la dicha cesta de Navidad, no tiene relación alguna con lo que sí es un paquete retributivo que incluye seguro de salud o vida como indica, pues esta cesta está compuesta de tester que no tienen coste alguno para la empresa pues se trata como sabe de producto regalado por el proveedor, por lo que si en el futuro dicho proveedor redujera o decidiera cambiar su política al respecto, sucedería que se dejaría de dar un obsequio que no depende de hecho de la empresa ni de nuestros recursos.*

Síguenos en...

*Esta es la razón por la que les hemos ofrecido la opción de elegir mantener dicho obsequio que no tiene coste alguno para la empresa por el de optar a un regalo valorado en 100€; el cual NO se está ofreciendo por el mero hecho de ser empleado, sino que tiene unos condicionantes dirigidos en realidad a aquél colectivo que hasta la fecha nunca ha tenido obsequio alguno, y aunque sea solo puntual por este año entendemos debía ser motivo de satisfacción.*

*También consideramos importante recordarle que la tarjeta regalo que se entregó el año pasado en el mes de diciembre a la cual usted hace referencia no tiene nada que ver, ya que era consecuencia de las condiciones pactadas en el acta de conciliación en la Audiencia Nacional el 14 de diciembre 2022 en el conflicto sobre los incentivos de tiendas, y en este caso sí aplicaba a todo el personal de tienda. Es una pena no poder contar con vuestro apoyo cuando de manera voluntaria la empresa se esfuerza, tras un periodo de reorganización y en un contexto de negocio complicado, de poner en marcha medidas para animar, motivar y reconstruir el orgullo de pertenencia de nuestra plantilla, tan clave para asegurar el éxito y sostenibilidad de nuestro negocio, que debería, entiendo yo, ser nuestro objetivo común. Esperando haberle aclarado la cuestión y reiterando que la citada oferta se mantiene en los términos indicados por las razones expuestas, reciba un cordial saludo.*

Se han cumplido las previsiones legales».

#### **QUINTO.**

Contra dicha resolución se interpuso recurso de casación por las representaciones de la Confederación Unión Sindical Obrera (USO) y de la Federación de Servicios de Comisiones Obreras, al que se adhirió la Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FESMC-UGT).

El recurso fue impugnado por Douglas Spaim, S.A.

#### **SEXTO.**

Conferido traslado al Ministerio Fiscal por escrito de fecha 19 de octubre de 2023, interesó la desestimación del recurso formalizado y la confirmación de la sentencia impugnada. La Sala lo admitió a trámite, quedando conclusos los autos para señalamiento de deliberación, votación y fallo, cuando por turno correspondiera.

#### **SÉPTIMO.**

Por necesidades del servicio se designó como nueva ponente a la Excm. Sra. Magistrada D<sup>a</sup> Ana María Orellana Cano, y una vez instruida, se declararon conclusos los autos, señalándose para la deliberación, votación y fallo el día 17 de septiembre de 2025, fecha en la que tuvieron lugar.

### **FUNDAMENTOS DE DERECHO**

#### **PRIMERO.**

1.El objeto del presente recurso de casación se centra en determinar si las personas trabajadoras afectadas por el presente conflicto colectivo, también denominadas el colectivo Old Douglas, que perciben una cesta de Navidad, tienen derecho a recibir también la tarjeta regalo Douglas por valor de 100 euros que la empresa decidió entregarle a todos los empleados, en la Navidad de 2022. Concretamente, para el colectivo Old Douglas, acordó la empresa que podían optar por recibir la cesta o la tarjeta regalo.

2.La Sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional 32/2023, de 10 de marzo (conflicto colectivo 10/2023) desestimó la demanda interpuesta por la Confederación USO y la Federación de Servicios de CCOO, a la que se adhirió FESMC-UGT contra Douglas Spain, Sociedad Anónima.

Esta sentencia fue aclarada por el Auto de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional de 21 de marzo de 2023, rectificando el fallo y, en consecuencia, estimando parcialmente la demanda, declaró el derecho del colectivo Old Douglas a la cesta de Navidad compuesta por

Síguenos en...



tres probadores de perfumes, dos de tratamiento facial y dos de color de maquillaje, como un derecho consolidado de condición más beneficiosa introducido en el nexo contractual.

La sentencia recurrida considera que las personas trabajadoras afectadas por este conflicto colectivo no han visto ni modificado, ni eliminado, su derecho a percibir la cesta de Navidad, como condición más beneficiosa adquirida y, que la entrega de la tarjeta regalo Douglas por valor de 100 euros sólo para el año 2022, es una libre decisión de la empresa, que no tiene un origen ni legal, ni convencional, ni contractual. Por lo tanto, considera que otorgarle al colectivo llamado Old Douglas la facultad de optar por recibir la cesta o la tarjeta regalo, es razonable y garantiza un trato igual para toda la plantilla. Y, por ende, concluye que carecen del derecho a percibir ambas cosas. La sentencia recurrida desestimó la demanda, pero reconoció en la fundamentación jurídica que la cesta de Navidad era una condición más beneficiosa adquirida. Dado que en la demanda que ha dado origen a las presentes actuaciones, la parte actora reclama el reconocimiento de la cesta de Navidad como condición más beneficiosa adquirida y, que se reconozca el derecho de los afectados por el conflicto colectivo a percibir la cesta de Navidad y la tarjeta regalo, se aclaró la sentencia, rectificando el fallo y estimando parcialmente la demanda, como se ha indicado anteriormente, es decir, reconociendo que la cesta constituye una condición más beneficiosa adquirida, pero desestimando el derecho de los trabajadores afectados a percibir la cesta de Navidad y la tarjeta regalo.

3.El recurso de casación formulado por la Federación de Servicios de Comisiones Obreras, al que se adhirió FESMC-UGT, contiene dos motivos. En el primero, al amparo del artículo 207 e) de la Ley reguladora de la Jurisdicción Social, se alega la infracción de la jurisprudencia que cita sobre la condición más beneficiosa adquirida. Y, en el segundo motivo, con base en el artículo 207 d) de la citada norma procesal, se pone de manifiesto el error que, a su juicio, se contiene en la sentencia recurrida, al afirmar que el valor de la tarjeta regalo Douglas de 100 euros es superior al de la cesta de Navidad.

4.El Ministerio Fiscal informó en favor de la desestimación del recurso de casación.

5.La parte demandada presentó escrito de impugnación del recurso en el que solicita la desestimación del recurso de casación.

## SEGUNDO.

1.La parte recurrente alega, como último motivo de recurso de casación, con base en el artículo 207 d) de la Ley reguladora de la Jurisdicción Social, el error en la apreciación de la prueba en el que considera que incurre la sentencia recurrida, al afirmar que el valor de la tarjeta regalo Douglas de 100 euros es superior al de la cesta de Navidad. Por razones de técnica procesal, se examinará, en primer lugar, el presente motivo de recurso.

2.Para que pueda prosperar el motivo de revisión fáctica en el recurso de casación, al amparo del artículo 207 d) de la Ley reguladora de la Jurisdicción Social, como declararon, entre otras, las SSTS 410/2024, de 5 de marzo (Rec 143/2021), de 2 de marzo de 2016 (Rec 153/2015), de 25 de marzo de 2014 (Rec 161/2013), de 3 de julio de 2013 (Rec 88/2012) y, de 28 de mayo de 2013 (Rec 5/20112), se exige la concurrencia de los siguientes presupuestos:

a) Ha de señalarse, con claridad y precisión, el hecho probado cuya revisión se solicita, indicándose expresamente, si se trata de una adición, una sustitución, o la supresión, facilitando, en su caso, la redacción alternativa.

b) La revisión fáctica no ha de incluir normas ni su interpretación, ni suponer valoraciones jurídicas, pues la ubicación acertada de lo anterior debe contenerse en la fundamentación jurídica de las sentencias y no en los hechos probados.

c) No es suficiente con la invocación por la parte recurrente de su discrepancia en general de la sentencia o de los hechos probados, pues se exige la delimitación concreta y exacta de la disconformidad.

d) La errónea apreciación de la prueba ha de extraerse, de forma clara, directa y patente de los documentos en los que se funde la parte recurrente, sin necesidad de argumentaciones o conjeturas. Por esta razón, no es válida la remisión genérica a la documental obrante en las actuaciones.

e) La revisión fáctica ha de fundarse en prueba documental, no siendo, por tanto, prueba apta para la revisión ni la prueba de interrogatorio de testigos ni la prueba pericial. Sólo, excepcionalmente y en algunos supuestos, cabría el examen de la prueba de interrogatorio de testigos y la pericial, exclusivamente cuando sea necesaria para la comprensión del contenido de los documentos en los que se funde la parte recurrente.

f) La revisión fáctica pretendida ha de tener trascendencia para la modificación del fallo de la sentencia, o para reforzar argumentalmente el sentido del mismo. Por esta razón, es preciso que la parte recurrente precise la influencia de la redacción alternativa que proponga del hecho probado cuya revisión se inste, en su caso, en la variación del sentido del pronunciamiento o en el reforzamiento argumental del fallo. En esta línea, la STS de 11 de febrero de 2014 (rec 27/2013) puso de manifiesto que el error en la apreciación de la prueba ha de ser trascendente en orden a alterar el sentido del fallo de la resolución recurrida.

3.Pues bien, en este motivo, la parte recurrente se limita a alegar o poner de manifiesto que el valor de la cesta de Navidad es superior al de la tarjeta regalo, pero sin solicitar ninguna revisión de los hechos probados de la sentencia recurrida, por lo que se desestima este motivo de recurso de casación.

### TERCERO.

1.La parte recurrente alega, como primer motivo de suplicación, con base en el artículo 207 e) de la Ley reguladora de la Jurisdicción Social, la infracción de la jurisprudencia que reseña sobre la condición más beneficiosa adquirida, invocando, además, que la tarjeta regalo Douglas por valor de 100 euros tiene naturaleza jurídica de incentivo y que, por ello, las personas trabajadoras afectadas por este conflicto colectivo tienen derecho a percibir la cesta de Navidad y la tarjeta regalo.

2.Conviene resaltar que este conflicto colectivo afecta a 63 trabajadores, a los que se les suele denominar Old Douglas, porque prestaban servicios en la empresa original. Desde 1997, percibían todos los años una cesta de Navidad integrada por tres probadores de perfumes, dos de tratamiento facial y dos de color de maquillaje.

La empresa cuenta con una plantilla aproximada de 738 trabajadores. Y, el 12 de diciembre de 2022, la empresa les remitió un correo electrónico a todos sus empleados, comunicándoles que había decidido hacerles un regalo en Navidad, en reconocimiento a su esfuerzo y entrega durante todo el año, consistente en una tarjeta regalo Douglas por valor de 100 euros, que se podría utilizar para compras en cualquiera de sus tiendas durante la campaña, entre el 15 de diciembre 2022 y el 15 de enero 2023. A continuación, delimitaba el ámbito subjetivo del regalo, concretando que sólo tendrían derecho los trabajadores fijos de plantilla, quedando excluido el personal de refuerzo y, el contratado temporal después del 1 de octubre de 2022. Asimismo, destacaba la empresa que estaba destinado a todos aquellos trabajadores que no venían disfrutando de otro tipo de regalo por estas fiestas. Y finalizaba, con una matización relevante, a los efectos que nos ocupan, a saber, que los que ya disfrutaran de un obsequio navideño por razón de su empresa de origen, -como las cestas de Navidad de las Old Douglas, por ejemplo-, podrían optar por recibir la tarjeta regalo el año 2022, en lugar de su habitual obsequio navideño, si así lo solicitasen.

3.La parte recurrente considera que la empresa ha procedido a modificar la condición más beneficiosa adquirida, de forma unilateral, sin haberlo comunicado a la representación legal de las personas trabajadoras y, que ejercitar el derecho de opción equivale a la pérdida de la condición más beneficiosa, pues sería una renuncia a la misma.

Conviene tener presente la doctrina jurisprudencial sentada sobre las condiciones más beneficiosas adquiridas, sentada, entre otras, en las SSTS 957/2024, de 26 de junio (Rec 202/2022), 761/2018, de 12 de julio (Rec 146/2017), 313/2016, de 21 de abril (Rcd 2626/2014), que resumimos a continuación:

a) Para determinar si estamos en presencia de una condición más beneficiosa adquirida han de analizarse todas las circunstancias que permitan conocer si existe una sucesión de actos o de situaciones en las que se pueda basar el derecho y, si éste deriva de la voluntad empresarial. En esta línea, se pronunciaron también las SSTS de 7 de abril de

2009 (Rec 99/2008), de 6 de julio de 2010 (Rec 224/2009) y, de 7 de julio de 2010 (Rec 196/2009).

b) Las condiciones más beneficiosas adquiridas son de creación jurisprudencial, -con base en el artículo 9.2 de la Ley de Contrato de Trabajo- y, aunque, en un primer momento, al principio de la década de los años 1960, se aplicaban sólo a los beneficios individuales, concedidos por el empresario, sin percibir contraprestación alguna, de forma reiterada, que pasaban a integrarse en el propio contrato de trabajo, en un momento posterior, se extendió su aplicación a los actos y pactos de empresa que no tenían naturaleza de convenio colectivo y se reconocieron las condiciones más beneficiosas adquiridas de carácter colectivo. Fueron relevantes, al respecto, entre otras, las SSTS de 30 de diciembre de 1998 (Rec 1399/1998), de 6 de julio de 2010 (Rec 224/2009) y, de 7 de julio de 2010 (Rec 196/2009).

c) La condición más beneficiosa adquirida debe constituir un beneficio consolidado, generado por la voluntad empresarial inequívoca de su concesión, de forma tal que se puede afirmar que este acto de voluntad del empresario es constitutivo y genera como consecuencia la incorporación del beneficio o de la ventaja al nexo contractual, superando las fuentes legales o convencionales del contrato de trabajo. Así se afirma, entre otras, en las SSTS de 19 de diciembre de 2012 (Rec 209/2011), de 26 de junio de 2012 (Rec 238/2011) y de 5 de junio de 2012 (Rec 214/2011).

d) Es decisiva la prueba de la existencia de una voluntad del empresario de otorgar a la persona trabajadora una ventaja o derecho, para que quede incorporada al nexo contractual, por lo que no es suficiente la repetición o persistencia en el tiempo, siendo diferente de la mera liberalidad o tolerancia. En este sentido, lo destacaron, entre otras, las SSTS de 3 de noviembre de 1992 (Rec 2272/1991) y de 22 de septiembre de 2011 (Rec 204/2010).

e) Y, por último, se ha de indicar que las consecuencias del reconocimiento de una condición más beneficiosa adquirida son, de un lado, que se incorporan al nexo contractual, lo que impide que el empresario decida extraerlas del mismo. Y, de otro, que tienen la naturaleza de un acuerdo contractual tácito, conforme al artículo 3.1 c) del Estatuto de los Trabajadores, por lo que mantienen su vigencia mientras las partes no acuerden otra cosa, o mientras no sean compensadas o neutralizadas en virtud de una norma posterior legal o pactada colectivamente que sea más favorable, siendo de aplicación las previsiones de los artículos 1091 del Código Civil, sobre la fuerza de obligar de los contratos y, 1256 del citado texto legal, acerca de la imposibilidad de modificar los términos del contrato de forma unilateral. En este sentido, se pronunciaron, entre otras, las SSTS de 19 de diciembre de 2012 (Rec 209/2011), de 14 de noviembre de 2011 (Rec 4726/2010) y de 26 de septiembre de 2011 (Rec 4249/2010)

4. En el supuesto de autos, es una cuestión no debatida y conforme que la entrega por la empresa de una cesta de Navidad a los trabajadores denominados Old Douglas, integrada por tres probadores de perfumes, dos de tratamiento facial y dos de color de maquillaje constituye una condición más beneficiosa adquirida, debiendo, por tanto, analizarse sus consecuencias en relación con la decisión empresarial de concederle a los trabajadores la posibilidad de optar entre recibir la cesta en el año 2022 o la tarjeta regalo Douglas por valor de 100 euros.

Por una parte, se ha de destacar que como tal condición más beneficiosa adquirida ha quedado incorporada a los contratos de trabajo de los trabajadores y, por tanto, la empresa, por voluntad unilateral, no puede extraerla del contrato. En este sentido, también con referencia a una cesta de Navidad, se ha pronunciado la ST 1034/2024, de 17 de julio (Rec 278/2022).

Ahora bien, en este caso, la empresa se limita a facilitarles la posibilidad de optar entre recibir la cesta de Navidad o la tarjeta regalo, sólo en el año 2022 y, sin que ello suponga, en modo alguno, pérdida del derecho a seguir percibiendo la cesta de Navidad en los siguientes años.

Y, por otra parte, atendiendo a su naturaleza de acuerdo contractual tácito, mantienen su vigencia, pues en este caso, ni las partes han acordado nada en contrario, ni la voluntad de la empresa ha sido compensarla o neutralizarla, sino simplemente darles la opción puntual a los trabajadores de sustituir la cesta de Navidad por la tarjeta regalo Douglas por valor de 100 euros y, precisamente, sólo si así lo solicitasen, por lo que, en modo alguno, ha existido tampoco una decisión unilateral del empresario de sustituirla.

Invoca también la parte recurrente que la entrega a los trabajadores de la tarjeta regalo Douglas por valor de 100 euros constituye un incentivo, no vinculado a la realización de objetivo alguno y que, por tanto, la percibirán todos los trabajadores. Esta alegación no se comparte, pues de los términos de la comunicación enviada por la empresa a las personas

trabajadoras, se extrae que se trata de un regalo, por lo que tiene la naturaleza de mera liberalidad y no de incentivo.

Consiguientemente, se desestima este primer motivo de recurso de casación.

#### **CUARTO.**

1.De acuerdo con lo anteriormente razonado y de conformidad con el informe del Ministerio Fiscal, procede desestimar el recurso de casación formulado por la Federación de Servicios de Comisiones Obreras, al que se adhirió FESMC-UGT, frente a la Sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional 32/2023, de 10 de marzo (conflicto colectivo 10/2023), declarando su firmeza.

2.No hay expresa imposición de costas, ya que cada parte se hará cargo de las costas causadas a su instancia, conforme al artículo 235.2 de la Ley reguladora de la Jurisdicción Social.

#### **FALLO**

Por todo lo expuesto, en nombre del Rey y por la autoridad que le confiere la Constitución, esta Sala ha decidido

1.Desestimar el recurso de casación interpuesto por la Federación de Servicios de Comisiones Obreras, y la Confederación Unión Sindical Obrera, al que se adhirió FESMC-UGT.

2.Confirmar y declarar la firmeza de la Sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional 32/2023, de 10 de marzo (conflicto colectivo 10/2023).

3.No ha lugar a la imposición de costas.  
Notifíquese esta resolución a las partes e insértese en la colección legislativa.

Así se acuerda y firma.

El contenido de la presente resolución respeta fielmente el suministrado de forma oficial por el Centro de Documentación Judicial (CENDOJ).

Síguenos en...

