

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE ARAGÓN

Sentencia 484/2026, de 22 de junio de 2026

Sala de lo Social

Rec. n.º 295/2026

SUMARIO:

Condición más beneficiosa. Cesta de navidad en forma de tarjeta regalo de El Corte Inglés. Empresa que en un periodo de 20 años solo la abona cuando existen beneficios. En el caso analizado, ya al menos desde el año 2004 la empresa abonaba a sus empleados la cesta de Navidad. Y contemplando todo el periodo hasta el año 2024, en el que arranca el conflicto, resulta que la empresa ha abonado la cesta de navidad los años 2004 a 2010 (7 años) y en los años 2018 a 2023 (6 años), tratándose de ejercicios en que la empresa ha obtenido siempre beneficios. No se ha abonado en ejercicios en los que la empresa ha presentado pérdidas de 2011 a 2013 y de 2016 a 2017, e incluso no se ha abonado en los ejercicios de 2014 a 2015, pese a haber obtenido resultados positivos. Aunque la sentencia recurrida considera que estamos ante una permanencia, y reiteración a lo largo de varios años, contemplando al efecto los últimos años en que se abonó, debe entenderse que es más correcto considerar todo el periodo, esto es, el que transcurre desde que se instauró el abono de la cesta, el año 2004, y el momento en que deja de abonarse, esto es, el año 2024. Contemplando todo el periodo, resulta que la empresa sí ha abonado la cesta durante 7 años consecutivos, no la ha abonado durante otros siete 7 años consecutivos, y ha pasado a abonarla de nuevo otros 6 años consecutivos, para dejar de abonarla en 2024 y en 2025. En la situación acreditada debe estimarse que no se da una sucesión de actos mantenida en el tiempo, en conjunción con la voluntad inequívoca de la empresa de incorporar al contrato de trabajo la ventaja en que consiste el abono de la cesta de Navidad, que entrega cuando lo considera y en atención a las circunstancias económicas que pueden darse en cada momento. Y es que, de un lado, la persistencia en el tiempo puede predicarse tanto en relación con periodos en que se ha entregado, como referida a aquellos en que la entrega no ha tenido lugar. De otro lado, no se desprende del relato fáctico de la sentencia esa voluntad de la empresa de establecer de modo incondicional, permanente y vinculante, el derecho al percibo de la cesta de navidad, cuando la entrega/abono se produce por una decisión que viene determinada en consideración a las circunstancias y los resultados económicos.

PONENTE:

Doña Ana Isabel Fauro Gracia

SENTENCIA

Sentencia

Sentencia número 000484/2026

Rollo número 295/2026

MAGISTRADO/AS ILMO/AS. Sras/Sr:

Dª ELENA LUMBRERAS LACARRA

Síguenos en...



D^a ANA ISABEL FAURO GRACIA
D. MARIANO FUSTERO GALVEZ

En Zaragoza, a veintidós de junio de dos mil veintiséis.

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Aragón, compuesta por los Sres./a. indicados al margen y presidida por la primera de ellos, pronuncia en nombre del REY esta

S E N T E N C I A

En el recurso de suplicación núm. 295 de 2026 (Autos núm.590/2025), interpuesto por la parte demandada CABLES DE COMUNICACIONES ZARAGOZA, SL contra la sentencia dictada por la Sección de lo Social del Tribunal de Instancia de Zaragoza Plaza nº 1 de fecha 19 febrero 2026, siendo demandantes D^a Jacinta y D. Pascual, como representantes de los trabajadores, en su condición de Presidenta y Secretario respectivamente del Comité de Empresa de Cables de Comunicaciones Zaragoza, SL, sobre conflicto colectivo. Ha sido ponente la Ilma. Sra. D^a. ANA ISABEL FAURO GRACIA.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.

Según consta en autos, se presentó demanda por D^a Jacinta y D. Pascual, como representantes de los trabajadores, en su condición de Presidenta y Secretario respectivamente del Comité de Empresa de Cables de Comunicaciones Zaragoza, SL contra dicha empresa sobre conflicto colectivo y en su día se celebró el acto de la vista, habiéndose dictado sentencia por la Sección de lo Social del Tribunal de Instancia de Zaragoza Plaza nº 1 de fecha 19 febrero 2026, siendo el fallo del tenor literal siguiente:

"Que, ESTIMANDO parcialmente la demanda formulada por D^a Jacinta y D. Pascual, en su condición de Presidenta y Secretario, respectivamente, del comité de empresa frente a la empresa CABLES DE COMUNICACIONES ZARAGOZA, S.L, debo reconocer y reconozco el derecho de los trabajadores que prestan servicios en el centro de trabajo objeto de este conflicto colectivo, a que les sea entregada la cesta de navidad correspondiente a los años 2024 y posteriores, hasta tanto no se modifiquen sus actuales condiciones de trabajo, por un importe de 120 euros, en la misma forma y condiciones en que se venía haciendo hasta 2023, y condeno_a la empresa demandada a estar y pasar por tal declaración y a adoptar las medidas necesarias para la efectividad de lo acordado".

SEGUNDO.

En la citada sentencia y como hechos probados se declararon los del tenor literal siguiente:

"PRIMERO. La demanda de conflicto colectivo ha sido interpuesta por representantes de los trabajadores en el comité de empresa de la mercantil demandada CABLES DE COMUNICACIONES DE ZARAGOZA, S.L y, en concreto, por D^a Jacinta y D. Pascual, en calidad de Presidente y Secretario del comité, según apoderamiento acordado en Reunión Extraordinaria del comité de fecha 28 de abril de 2025 (Doc. 1 demanda)

El presente conflicto afecta a la totalidad de la plantilla de la demandada del centro de trabajo, que asciende, aproximadamente, a unos 260 trabajadores.

SEGUNDO.- Desde el año 2018 la empresa CABLES DE COMUNICACIONES DE ZARAGOZA, S.L ha venido abonando a cada uno de sus trabajadores la cantidad de 120 euros, en concepto de cesta de navidad, mediante la entrega de una tarjeta de El Corte Inglés. Importe que aparecía reflejado en la nómina del mes de diciembre.

Las cuentas de resultados de la empresa en los años 2018 a 2023 dieron un saldo positivo. La empresa obtuvo beneficios.

En el año 2024 la empresa no entregó los 120 euros de cesta de navidad a sus trabajadores. En el año 2024 la empresa obtuvo pérdidas.

Síguenos en...



En el periodo 2004 a 2010 la empresa abonó la cesta de navidad a los trabajadores. En esos años la cuenta de resultados de la empresa fue positiva, obtuvo beneficios.

En los años 2011 a 2017 la empresa no abonó la cesta de navidad a los trabajadores. En los años 2011 a 2013 y 2016 a 2017 la empresa obtuvo pérdidas. En los años 2014 y 2015 la empresa obtuvo beneficios y, no obstante, no abonó la cesta de navidad a los trabajadores.

TERCERO.- Las relaciones laborales en el seno de la demandada se rigen por el convenio colectivo de empresa.

La cesta de navidad no se recoge en el convenio colectivo.

CUARTO.- Se tiene por reproducido el resultado de las cuentas anuales de la empresa Cables de Comunicaciones Zaragoza, S.L de los años 2002 a 2024.

Se tiene aquí por reproducidas las nóminas del mes de diciembre, de los miembros del Comité de empresa de Cables de Comunicaciones Zaragoza, S.L de los años 2002 a 20024.

QUINTO.- Se presentó papeleta de conciliación ante el SAMA en fecha 10 de julio de 2025, celebrándose el acto el 17 de julio de 2025 con el resultado de "sin avenencia".

TERCERO.

Contra dicha sentencia se interpuso recurso de suplicación por la parte demandada, siendo impugnado dicho escrito por la parte demandante.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.

La sentencia de instancia estimó parcialmente la demanda de conflicto colectivo interpuesta por el Comité de Empresa de CABLES DE COMUNICACIONES S.A., frente a la citada mercantil, declarando el derecho de los trabajadores de la demandada, que prestan servicios en el centro de trabajo objeto de este conflicto colectivo, a que les sea entregada la cesta de navidad correspondiente a los años 2024 y posteriores, hasta tanto no se modifiquen sus actuales condiciones de trabajo, por un importe de 120 euros, en la misma forma y condiciones en que se venía haciendo hasta 2023, y condeno a la empresa demandada a estar y pasar por tal declaración y a adoptar las medidas necesarias para la efectividad de lo acordado.

La empresa demandada recurrente articula su recurso sobre un único motivo de censura jurídica, al amparo del apartado c) del art. 193 de la LRJS, al considerar infringido, por indebida aplicación, el art. 3.1.c) del ET. Entiende la recurrente que no estamos ante un derecho adquirido o condición más beneficiosa de los trabajadores. En relación con la cesta de navidad, pues la empresa nunca tuvo la voluntad de establecer a favor de los trabajadores un derecho incondicional permanente, y así resulta del eh de que en el periodo de 23 años (de 2022 a 2024), la gratificación cesta de navidad solo se abonó cuando existieron beneficios, y no cuando no existieron, de manera que es la empresa la que en cada ejercicio decide el abono en función, fundamentalmente, de los resultados económicos de la empresa.

El Comité de empresa impugna el recurso interesando su desestimación, y considerando plenamente acertado el criterio que mantiene la sentencia, de estimar que estamos ante una condición más beneficiosa en base a la permanencia regular, e ininterrumpida desde el año 2018, de la que se deduce la existencia de una voluntad empresarial de otorgar unilateralmente la cesta de navidad, por encima de las exigencias legales y convencionales, que no puede ser suprimida unilateralmente.

SEGUNDO.

La cuestión debatida en el presente recurso radica en determinar si existe para los empleados afectados por el conflicto el derecho a disfrutar de la cesta de navidad como condición más beneficiosa, como ha resuelto la sentencia impugnada o estamos ante una mera liberalidad de la empresa que la entrega o no en función de los resultados de la actividad en cada ejercicio.

En la materia, recuerda la STS de 26.06.2024, rec. 202/2022, que *"La doctrina de esta Sala sobre condiciones más beneficiosa viene recogida, entre otras, en nuestra STS núm. 761/2018, de 12 de julio, Rec 146/2017, conforme a la que STS 21/4/2016, rcud. 2626/2014,*

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 31/1961 y 25/10/63 , 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 -)".

Asimismo, la STS 791/2019 de 19 de noviembre (rec. 83/2018), resuelve sobre la consideración de la cesta de navidad como una condición más beneficiosa, y en ella recuerda el Alto Tribunal lo que es su "doctrina constante en relación con el concepto y delimitación de las condiciones más beneficiosa -figura esta que es, precisamente, de creación jurisprudencial- para alcanzar la conclusión de que nos hallamos ante ella, exige analizar si se da, de un lado, una sucesión de los actos sobre los que se apoya y, de otro -y de modo concurrente-, una voluntad inequívoca de la empresa como origen de la citada condición, que mejora el marco legal o convencional aplicable".

TERCERO.

Conforme al relato fáctico de la sentencia, consta acreditado que desde el año 2018 la empresa demandada ha venido abonando a cada uno de sus trabajadores la cantidad de 120 €, en concepto de cesta de navidad, mediante la entrega de una tarjeta de El Corte Inglés, importe que aparecía reflejado en la nómina de diciembre. En el periodo de 2018 a 2023 la empresa obtuvo beneficios. En el año 2024, la empresa no entregó los 120 euros de cesta de navidad a sus trabajadores; en dicho ejercicio, la empresa tuvo pérdidas.

En el periodo anterior, en los años 2004 a 2010 la empresa sí abonó la cesta de navidad a los trabajadores, habiendo obtenido la empresa beneficios en todos los años que

comprende dicho periodo. En los años 2011 a 2017 la empresa no abonó la cesta de navidad a los trabajadores, habiendo obtenido en dicho periodo pérdidas en todos los años, salvo 2014 y 2015 en que, no abonándose la cesta de navidad, sí consta se obtuvieron beneficios por importe de 542.455,00 € y 843.811,00 €, respectivamente (datos que se contienen en las cuentas anuales que se dan por reproducidas en el hecho probado 4º). Las pérdidas acreditadas en los ejercicios anteriores, 2013, 2012 y 2012, están cifradas en 1.353.756 €, 1.947.196 € y 2.822.660 €, respectivamente.

La cesta de navidad no se recoge en el convenio colectivo de empresa.

La sentencia recurrida estima que en el abono de la cesta estamos ante una condición más beneficiosa, pues *"la empresa ha venido haciendo entrega a todos los trabajadores, en el mes de diciembre de cada año, de forma ininterrumpida desde 2018, pese a no existir previsión al respecto en convenio colectivo, por concesión unilateral y voluntaria, pone de manifiesto unas circunstancias concurrentes de las que se deduce la existencia de una voluntad empresarial de otorgar unilateralmente la denominada cesta de navidad (120 euros abonados en la nómina de diciembre del trabajador)"*.

Y siendo esto así, no obstante ha de considerarse el hecho de que el abono de la cesta de Navidad no arranca en el año 2018, pues ya al menos desde el año 2004 la empresa abonaba a sus empleados la cesta de navidad. Y contemplando todo el periodo hasta el año 2024, en el que arranca el conflicto, resulta que la empresa ha abonado la cesta de navidad los años 2004 a 2010 (7 años) y en los años 2018 a 2023 (6 años), tratándose de ejercicios en que la empresa ha obtenido siempre beneficios. No se ha abonado en ejercicios en los que la empresa ha presentado pérdidas de 2011 a 2013 y de 2016 a 2017, e incluso no se ha abonado en los ejercicios de 2014 a 2015, pese a haber obtenido resultados positivos. La sentencia considera que estamos ante una permanencia, y reiteración a lo largo de varios años, contemplando al efecto los últimos años en que se abonó. Sin embargo, entendemos que es más correcto considerar todo el periodo, esto es, el que transcurre desde que se instauró el abono de la cesta, el año 2004, y el momento en que deja de abonarse, esto es, el año 2024. Contemplando todo el periodo, resulta que la empresa sí ha abonado la cesta durante 7 años consecutivos, no la ha abonado no durante otros siete 7 años consecutivos, y ha pasado a abonarla de nuevo otros 6 años consecutivos, para dejar de abonarla en 2024 y en 2025 (fundamento de derecho segundo de la sentencia). Y en la situación acreditada la Sala estima que no se da esa sucesión de actos mantenida en el tiempo, en conjunción con la voluntad inequívoca de la empresa de incorporar al contrato de trabajo la ventaja en que consiste el abono la cesta de Navidad, que la empresa abona cuando lo considera, y en atención a las circunstancias económicas que pueden darse en cada momento. Y es que, de un lado, la persistencia en el tiempo puede predicarse tanto en relación periodos en que se ha entregado la cesta como referida a los periodos en que la entrega no ha tenido lugar; y de otro lado, no se desprende del relato fáctico de la sentencia esa voluntad de la empresa de establecer de modo incondicional, permanente y vinculante, el derecho al percibo de la cesta de navidad, cuando la entrega/abono se produce por decisión de la empresa que viene determinada en consideración a las circunstancias y los resultados económicos.

En definitiva, conforme a los criterios anteriormente expuestos, la Sala concluye que no existe condición más beneficiosa ni derecho adquirido alguno en relación con la cesta de navidad, lo que determina la estimación del recurso, y con ello, la revocación de la sentencia y la desestimación de la demanda. Sin costas (art 235.2 LRJS).

En atención a lo expuesto, dictamos el siguiente

FALLO

ESTIMAMOS el recurso de suplicación interpuesto por CABLES DE COMUNICACIONES S.A., frente a la sentencia de la Sección Social del Tribunal de Instancia de Zaragoza, Plaza nº 1, de 19.02.2026, en autos nº 590/2025, que revocamos, y DESESTIMAMOS la demanda interpuesta por Dª Jacinta y D. Pascual, como representantes de los trabajadores, en su condición de Presidente y Secretario del Comité de Empresa, frente a la empresa CABLES DE COMUNICACIONES ZARAGOZA, S.L. Sin costas.

Notifíquese esta resolución a las partes con la advertencia de que:

- Contra la misma pueden preparar recurso de casación para unificación de doctrina ante el Tribunal Supremo por conducto de esta Sala de lo Social en el plazo de diez días desde la notificación de esta sentencia.

- El recurso se preparará mediante escrito, firmado por Letrado y dirigido a esta Sala, con tantas copias como partes recurridas y designando un domicilio en la sede de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, a efectos de notificaciones.

- En el caso de que quien pretendiera recurrir no ostentara la condición de trabajador o beneficiario del régimen público de Seguridad Social, o no gozase del beneficio de justicia gratuita, deberá, al momento de preparar el recurso y en el plazo de diez días señalado, consignar la cantidad objeto de condena o formalizar aval bancario por esa cantidad en el que se haga constar la responsabilidad solidaria del avalista; y que al momento de formalizar el recurso de casación, deberá acompañar resguardo acreditativo de haber depositado la cantidad de 600 euros, IBAN: ES55 00493569920005001274, CONCEPTO: 4873-0000-00-0295-26, en la cuenta de este órgano judicial abierta en el Banco Santander, debiendo hacer constar en el campo "observaciones" la indicación de "depósito para la interposición de recurso de casación".

Así, por esta nuestra Sentencia, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada sólo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutela o la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda. Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes.

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

Síguenos en...

