TRIBUNAL SUPREMO
Sentencia 18195/1994, de 21 de febrero de 1994
Sala de lo Social
Rec. n.º 3773/1992

SUMARIO:

Condición más beneficiosa. *Conflicto colectivo. Derecho a seguir percibiendo la denominada cesta de Navidad en su modalidad de lote de productos o cheque regalo por valor de 14.000 pesetas, a elección del trabajador.* No consta la consolidación del beneficio que se reclama en virtud de una voluntad inequívoca de concesión. Lo que hay es una práctica empresarial de liberalidad, pero no una incorporación de una ventaja que se pide al nexo contractual en virtud de un acto de voluntad constitutivo de una concesión o reconocimiento de un derecho. No constituye salario, por lo que al trabajador que cesa antes de la Navidad no se le abona la parte proporcional del valor de la cesta de Navidad.

PRECEPTOS:

Ley 8/1980 (ET), arts. 3.º 1 c) y 26.1.

PONENTE:

Don Luis Gil Suárez.

SENTENCIA

En la Villa de Madrid, a veintiuno de Febrero de mil novecientos noventa y cuatro.

Vistos los presentes autos pendientes ante esta Sala en virtud de recurso de CASACIÓN interpuesto por CITIBANK ESPAÑA, S.A., representado por el Procurador D. Rafael Rodríguez Montaut, contra la sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional de 22 de junio de 1992, dictada en el proceso de CONFLICTO COLECTIVO formulado por la FEDERACIÓN ESTATAL DE BANCA Y AHORRO DE CC.OO. y por la FEDERACIÓN ESTATAL DE BANCA, AHORRO, SEGUROS Y OFICINAS DE U.G.T. (FEBASO-UGT), aquí recurridos, representados y defendidos por los letrados D. Félix Benito del Valle y Doña Isabel Santos González, respectivamente, contra dicha recurrente.

Es Magistrado Ponente el Excmo. Sr. D. Luis Gil SuárezPTE. S4

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.

La Federación Estatal de Banca y Ahorro de Comisiones Obreras y la de Banca, Ahorro, Seguros y Oficinas de la Unión General de Trabajadores (FEBASO-UGT) presentaron escrito a la Dirección General de Trabajo con el fin de que por ésta se dirigiera comunicación a la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional para promover proceso de conflicto colectivo en el que se declare el derecho de todos los trabajadores de CITIBANK ESPAÑA, S.A. "a percibir la denominada 'cesta de Navidad' en su modalidad de lote de productos o cheque regalo del Corte Inglés, S.A., a elección del trabajador".

Segundo.

Practicado intento de conciliación ante la propia Dirección General - Subdirección General de Mediación, Arbitraje y Conciliación-, la misma remitió a la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional comunicación promoviendo proceso de conflicto colectivo, según previene el artículo 155 de la Ley de Procedimiento Laboral , con el suplico relatado en el apartado anterior. La Sala de lo Social dió curso a la demanda, señaló y celebró el acto del juicio en el que, recibido el mismo a prueba, se practicaron las propuestas por las partes y declaradas pertinentes.

Tercero.

El día 22 de junio de 1992 la Sala dictó sentencia, que contiene el siguiente fallo: "Que debemos estimar y estimamos en parte la demanda formulada por FEDERACIÓN ESTATAL DE BANCA Y AHORRO DE

COMISIONES OBRERAS (FEBA-CC.OO) y FEDERACIÓN ESTATAL DE BANCA, AHORRO, SEGUROS Y OFICINAS DE LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (FEBASO-UGT) frente a CITIBANK ESPAÑA, S.A., y debemos declarar y declaramos el derecho de los trabajadores que prestaban servicios para la demandada en diciembre de 1.990 a percibir la denominada "Cesta de Navidad", que entregará la empresa, bien en especie o en cheque regalo, por importe de 14.000 ptas. en cada caso, pudiendo elegir los trabajadores la modalidad del obsequio". A la sentencia de la mayoría de la Sala se unió el voto particular de uno de sus componentes, en el que expresa su opinión de desestimación de la acción ejercitada.

Cuarto.

En dicha sentencia se declararon probados los siguientes hechos: "Primero.- Al menos desde el año 1.972, los trabajadores que más tarde pasaron a depender de la empresa Citibank España, S.A., venían percibiendo una vez cada año la denominada "Cesta de Navidad", alcanzando el beneficio únicamente a los trabajadores en activo. Segundo.- La aludida "Cesta de Navidad" consiste, bien en un lote de productos alimenticios, o bien en la entrega de un cheque regalo para efectuar compras en unos grandes almacenes, pudiendo optar cada trabajador por una y otra modalidad de regalo. Tercero.- El importe del obsequio ha venido incrementándose cada año, alcanzando en 1.990 la cifra de 14.000 ptas. Cuarto.- En el año 1.991, la empresa demandada, de modo unilateral, procedió a suprimir todo tipo de obsequios con motivo de las fiestas navideñas, y la denominada "Cesta de Navidad", sin que los trabajadores recibieran a cambio compensación alguna".

Quinto.

Contra expresada resolución se interpuso recurso de casación por el Letrado representante de CITIBANK ESPAÑA, S.A. formalizado ante esta Sala Cuarta mediante escrito presentado el día 12 de mayo de 1993, en el que se consignan los siguientes motivos: 1º Al amparo del artículo 204 e) de la Ley de Procedimiento Laboral , al considerar que la sentencia infringe, por violación, el artículo 26 de la Ley 8/80 de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores , en relación con el artículo 2 del Decreto 2380/1973, de 17 de agosto , de Ordenación de salario, así como la Jurisprudencia emanada de nuestros Tribunales relativa a los obsequios navideños otorgados por el empresario. 2º Se formula como complementario del anterior y al amparo del artículo 204 e) de la mencionada Ley de Procedimiento Laboral , por considerar que la sentencia de instancia infringe, por violación, el artículo 9 de la Constitución Española.

Sexto.

Evacuado el traslado de impugnación por las dos Federaciones Estatales recurridas y personadas, el Ministerio Fiscal emitió informe en el sentido de considerar procedente el recurso, señalándose para el acto de la vista oral el día 18 de los presentes en que se celebró la misma, informando los Letrados de las partes extensamente sobre sus respectivas posiciones.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero.

1. El primer motivo del recurso interpuesto por el Banco demandado denuncia violación del artículo 26 del Estatuto de los Trabajadores , en relación con el artículo 2 del Decreto 2380/1973, de 17 de agosto , de ordenación del salario, así como la jurisprudencia emanada de nuestros Tribunales relativa a los obsequios navideños otorgados por el empresario.

Añade el recurrente en el motivo de casación que si fuera salario sería imposible su supresión unilateral por el empresario. Que lo que éste suprime es la donación de los obsequios navideños que había venido otorgando a sus empleados con ocasión de las mencionadas fechas; una pura liberalidad del empresario, bien distinto de la condición más beneficiosa.

2. Los recurridos coinciden en sus escritos de impugnación en que la sentencia de instancia no estima la pretensión colectiva porque la cesta de Navidad sea un devengo de carácter salarial, sino porque lo considera una condición más beneficiosa no susceptible de supresión por decisión unilateral del empresario, con independencia de cuál sea su naturaleza, salarial o extrasalarial; y que dicha sentencia recoge los datos objetivos necesarios que integran dicha condición más beneficiosa.

3. De cualquier forma y como se ha dicho, la tesis que se desarrolla en el motivo del recurso versa tanto sobre la negativa a atribuir a los obsequios navideños el carácter de salario, como sobre la facultad que tiene el recurrente de suprimir la donación de tales obsequios por no ser ni salario ni derecho adquirido por el trabajador.

Segundo.

1. No ya la jurisprudencia, como invoca el recurrente en su recurso para denunciar su infracción, pues el Tribunal Supremo no ha tenido hasta ahora ocasión de pronunciarse sobre esto; sino la doctrina del desaparecido Tribunal Central de Trabajo, a cuya Sala Quinta llegaron con frecuencia recursos especiales de suplicación en procesos de conflictos colectivos sobre esta materia, la que ha declarado con reiteración que la cesta de Navidad y los regalos de Reyes no son salarios porque no se integran en la contraprestación que se da en el sinelagma funcional que caracteriza al contrato de trabajo, de recíproca interdependencia de las obligaciones de cada una de las partes; las bolsas y regalos navideños no retribuyen el trabajo, sino que son obsequios en consideración a las fiestas tradicionales y no son jurídicamente exigibles. Y claro está que no lo son, por lo que al trabajador que cesa antes de la Navidad no se le abona la parte proporcional del valor de la cesta de Navidad.

2. Como bien dicen los recurridos en su escrito de impugnación, la sentencia de instancia, a diferencia del fundamento contenido en el voto particular que le sigue, no estima la demanda porque entienda que la cesta de Navidad o el cheque regalo que optativamente le sustituye tengan naturaleza salarial, sino porque concurren en el caso los requisitos precisos para configurar la condición más beneficiosa que al efecto invocan los actores en su demanda, con base en la voluntad unilateral del empleador, generadora de situaciones favorables para los trabajadores. Pero es que en el motivo del recurso, aunque sin el ajuste deseable, se sostiene, en contra de la sentencia, que no existe una condición más beneficiosa, sino una pura liberalidad del empresario, que está facultado para suprimir los obsequios referidos.

Tercero.

Para que pueda sostenerse el principio de la intangibilidad unilateral de las condiciones más beneficiosas adquiridas y disfrutadas, es preciso que la situación jurídica descrita se haya incorporado al nexo contractual establecido entre las partes (sentencia de esta Sala de 16 de septiembre de 1992); que se haya dado la consolidación del beneficio reclamado (sentencia de la Sala de 20 de diciembre de 1993); y en el presente caso no consta la consolidación del beneficio que se reclama en virtud de una voluntad inequívoca de concesión. Lo que hay es un práctica empresarial de liberalidad, pero no una incorporación de la ventaja que se pide al nexo contractual en virtud de un acto de voluntad constitutivo de una concesión o reconocimiento de un derecho. Para que se esté ante una condición más beneficiosa -dice la sentencia de 7 de junio de 1993 - "no basta la repetición o la persistencia en el tiempo, sino que es preciso que la actuación persistente descubra la voluntad empresarial de introducir un beneficio que incremente lo dispuesto en la ley o en el convenio... Ni es suficiente que el beneficio tenga duración en el tiempo, ni es tampoco precisa esa nota de la duración o persistencia".

Cuarto.

En el presente caso, fuera de la repetida actuación de liberalidad de la empresa, no se ha introducido por ésta una mejora o beneficio que se haya incorporado al vínculo contractual existente.

Los argumentos que preceden obligan a la estimación del motivo del recurso.

Quinto.

Con relación al segundo motivo de casación se arguye en él, impropiamente, que la Sala de lo Social de instancia ha variado en esta materia su doctrina interpretativa y así viola el principio de seguridad jurídica que garantiza la Constitución. No es ello así; pero, al margen de lo dicho, la estimación del motivo anterior hace innecesario profundizar en el análisis de este segundo motivo.

Sexto.

Con la estimación del recurso procede casar y anular la sentencia recurrida y dictando el pronunciamiento procedente al respecto debe desestimarse la demanda formulada, con devolución al recurrente del depósito y de las consignaciones efectuadas y sin hacer condena en costas.

Por lo expuesto,

EN NOMBRE DE S. M. EL REY

y por la autoridad conferida por el pueblo español.

FALLAMOS

Estimamos el recurso de casación interpuesto por CITIBANK ESPAÑA, S.A., contra la sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional de 22 de junio de 1992 , dictada en el proceso de conflicto colectivo formulado por la Federación Estatal de Banca, Ahorro de CC.OO. y por la Federación Estatal de Banca, Ahorro, Seguros y Oficinas de UGT (FEBASO-UGT) contra dicha recurrente. Casamos y anulamos dicha sentencia y absolvemos a la demandada, a la que se le devolverán el depósito y las consignaciones realizadas; sin costas.

Devuélvanse las actuaciones a la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional ,con la certificación y comunicación de esta resolución.

Así por esta nuestra sentencia, que se insertará en la COLECCIÓN LEGISLATIVA, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

PUBLICACIÓN. En el mismo día de la fecha fue leída y publicada la anterior sentencia por el Excmo. Sr. Magistrado D. Miguel Angel Campos Alonso hallándose celebrando Audiencia Pública la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de lo que como Secretario de la misma, certifico.

El contenido de la presente resolución respeta fielmente el suministrado de forma oficial por el Centro de Documentación Judicial (CENDOJ). La Editorial CEF, respetando lo anterior, introduce sus propios marcadores, traza vínculos a otros documentos y hace agregaciones análogas percibiéndose con claridad que estos elementos no forman parte de la información original remitida por el CENDOJ.

RTSS. CEF