



Roj: **SAN 3723/2017** - ECLI: **ES:AN:2017:3723**

Id Cendoj: **28079240012017100132**

Órgano: **Audiencia Nacional. Sala de lo Social**

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **15/03/2017**

Nº de Recurso: **349/2016**

Nº de Resolución: **32/2017**

Procedimiento: **SOCIAL**

Ponente: **EMILIA RUIZ-JARABO QUEMADA**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **SAN 3723/2017,**
STS 3197/2018

AUD.NACIONAL SALA DE LO SOCIAL

MADRID

SENTENCIA: 00033/2017

AUDIENCIA NACIONAL

Sala de lo Social

Secretaria D^a. **MARTA JAUREGUIZAR SERRANO**

SENTENCIA N^o: 033/2017

Fecha de Juicio: 14/03/2017

Fecha Sentencia: 15/03/2017

Fecha Auto Aclaración:

Tipo y núm. Procedimiento: CONFLICTO COLECTIVO 024/2017

Proc. Acumulados: 27/17 y 36/17

Ponente: D. RICARDO BODAS MARTÍN

Demandantes: UNIÓN SINDICAL OBRERA, FEDERACIÓN DE SERVICIOS DE COMISIONES OBRERAS, CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE Y DE FUNCIONARIOS (CSI-F)

Demandados: TRANSCOM WORLD SPAIN, S.L., UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES UGT, CONFEDERACION GENERAL DEL TRABAJO C.G.T., CO.BAS

Resolución de la Sentencia: ESTIMATORIA

Breve Resumen de la Sentencia: *Pretendiéndose que la empresa demandada reponga a los trabajadores la **cesta** de Navidad de 2016, se estima dicha pretensión, por cuanto la empresa entregó, al menos en el período 2007 a 2015 inclusive, miles de **cestas** anuales a sus trabajadores con un importe relevante, lo cual permite descartar que se tratase de una mera liberalidad puntual, al haberse acreditado, por sus propios actos, una voluntad inequívoca de mantenerla en el tiempo. - En cualquier caso, los trabajadores tienen derecho a mantener cualquier condición de trabajo, cuando derive de concesión voluntaria o cualesquiera otras causas que, de modo global y en cómputo anual, excedan del conjunto del Convenio, porque así lo dispone el convenio aplicable.*

AUD.NACIONAL SALA DE LO SOCIAL

GOYA 14 (MADRID)



Tfno: 914007258

NIG: 28079 24 4 2017 0000024

ANS105 SENTENCIA

CCO CONFLICTOS COLECTIVOS 0000024 /2017

Ponente Ilmo. Sr.: D. RICARDO BODAS MARTÍN

SENTENCIA Nº 033/2017

ILMO. SR.PRESIDENTE:

D. RICARDO BODAS MARTÍN

ILMOS. SRES.MAGISTRADOS:

D^a. EMILIA RUIZ JARABO QUEMADA

D. RAMÓN GALLO LLANOS

En Madrid, a quince de marzo de dos mil diecisiete.

La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional compuesta por los Sres. Magistrados citados al margen y

EN NOMBRE DEL REY

Ha dictado la siguiente

SENTENCIA

En el procedimiento nº 24/17, 27/17 y 31/17 seguido por demanda de CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE Y DE FUNCIONARIOS (CSI-F), (letrado D. Pedro Poves), FEDERACIÓN SERVICIOS COMISIONES OBRERAS (letrada D^a Sonia de pablo), UNIÓN SINDICAL OBRERA (letrado D. Eduardo Serafín López) contra TRANSCOM WORLD SPAIN, S.L., (letrado D. Carlos Martínez Cebrian), UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES UGT (letrado D. Roberto Manzano), CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO C.G.T. (letrado D. Miguel Ángel Garrido), CO.BAS. sobre conflicto colectivo. Ha sido Ponente el Ilmo. Sr. D. RICARDO BODAS MARTÍN.

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.- Según consta en autos, el día 25-01-17, 27-01-17 Y 31-01-17 se presentaron demandas por UNIÓN SINDICAL OBRERA, FEDERACIÓN DE SERVICIOS DE COMISIONES OBRERAS, CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE Y DE FUNCIONARIOS (CSI-F) contra TRANSCOM WORLD SPAIN, S.L., UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES UGT , CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO C.G.T., CO.BAS. sobre conflicto colectivo.

Segundo.- La Sala acordó el registro de la demanda y designó ponente, con cuyo resultado se señaló el día 14-03-2017 para los actos de intento de conciliación y, en su caso, juicio, al tiempo que se accedía a lo solicitado en los otrosí es de prueba

Tercero.- Llegado el día y la hora señalados tuvo lugar la celebración del acto del juicio, previo intento fallido de avenencia, y en el que se practicaron las pruebas con el resultado que aparece recogido en el acta levantada al efecto.

Cuarto . - Dando cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 97.2 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre , por la que se aprobó la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, debe destacarse, que las partes debatieron sobre los extremos siguientes:

La UNIÓN SINDICAL OBRERA (USO desde aquí); la FEDERACIÓN DE SERVICIOS DE COMISIONES OBRERAS (CCOO desde ahora) y la CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE Y DE FUNCIONARIOS (CSI-F desde aquí) ratificaron sus demandas acumuladas de conflicto colectivo, mediante las cuales pretenden se entregue a los trabajadores afectados por el conflicto la **cesta** de Navidad de 2016.

Sostuvieron, a estos efectos, que la empresa demandada se subrogó en 2002 en los contratos de trabajo del personal proveniente de GESTEL, quien ya venía entregando una **cesta** de Navidad con anterioridad a sus trabajadores, lo cual se mantuvo por la empresa demandada hasta 2015 inclusive. - En 2016 de modo unilateral la empresa decidió no entregar la **cesta**, aunque invitó a un coctel de Navidad.

Denunciaron que la entrega de la **cesta** constituía condición más beneficiosa, que no podía suprimirse unilateralmente por la empresa.



La CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO (CGT desde aquí) y COMISIONES DE BASE (CO-BAS desde ahora) se adhirieron a las demandas acumuladas.

TRANSCOM WORLD SPAIN, SL (TRANSCOM desde aquí) se opuso a las demandas acumuladas, porque las **cestas** de Navidad, que entregó a los trabajadores desde 2007, eran un simple obsequio o liberalidad, que podría suprimirse unilateralmente por la empresa.

Destacó, a estos efectos, que las **cestas** no se entregaban a todos los trabajadores, sino a quienes estuvieran de alta en una determinada fecha y sus importes y contenidos no eran los mismos cada año, al punto que en 2015 se entregó un panatone, cuyo importe ascendió a 4 euros, sin que hubiera protesta sindical.

Señaló, por otro lado, que el personal de Servicios Corporativos percibió la **cesta** en el año 2015, lo que acredita más claramente, si cabe, que no hay una condición más beneficiosa.

Subrayó finalmente que no estaríamos ante una condición más beneficiosa, puesto que se trata de cuantías irrelevantes.

Quinto . - De conformidad con lo dispuesto en el art. 85, 6 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre , se precisa que los hechos controvertidos y conformes fueron los siguientes:

Hechos controvertidos

- Afecta el conflicto a 5000 trabajadores.
- Se entregaba en 2002 en momento subrogación la **cesta** de navidad.
- Desde 2007 el presupuesto para acceder a la **cesta** dependía de la fecha de alta den la empresa del trabajador.
- Cada año variaba de precio de 12 a 15 euros y también sus contenidos, se decidía por la empresa.
- En 2015 se entregó un panetone por valor de 4 euros.
- Servicios corporativos no percibió **cesta** de navidad salvo en 2015.

Hechos pacíficos

- Se subrogó Transcom en 2002 en Gestel.
- Se integraba **cesta** de navidad desde 2007.
- En 2016 se invitó a un cocktail.

Se recibe el pleito a prueba proponiendo las siguientes

Resultando y así se declaran, los siguientes

HECHOS PROBADOS

PRIMERO . - CCOO y UGT ostentan la condición de sindicatos más representativos a nivel estatal y acreditan presencia suficiente en la empresa demandada. - CSI-F; CGT y CO-BAS son sindicatos de ámbito estatal con debida implantación en la empresa TRANSCOM, quien regula sus relaciones laborales por el Convenio Estatal de Empresas de Contact Center, publicado en el BOE de 27-07-2012.

SEGUNDO . - La empresa demandada se subrogó en los contratos de trabajo del personal, que prestaba servicios para GESTEL en el año 2002.

TERCERO . - Desde el año 2007 la empresa demandada ha venido entregando a los trabajadores una **cesta** de Navidad en las condiciones siguientes:

En 2007 se entregó la **cesta**, cuyo contenido obra en autos, a 3286 trabajadores, por un importe de 12, 89 euros unidad y un total de 42.356, 54 euros.

En 2008 se entregaron 3.929 **cestas**, cuyos contenidos obran en autos y se tienen por reproducidos, por un importe de 14, 90 euros + IVA por **cesta**, equivalentes a un total de 67.908, 84 euros.

En 2009 se entregaron 3.270 **cestas**, cuyos contenidos obran en autos y se tienen por reproducidos, por un importe de 13, 65 euros + IVA, equivalente a 45.780 euros.

En 2010 se entregaron 3.349 **cestas**, cuyos contenidos obran en autos y se tienen por reproducidos, por un importe de 13, 70 euros + IVA, equivalente a un total de 46.048, 75 euros. - No obstante, en otra factura, fechada el 20-12-2010, el importe total facturado con IVA asciende a 54.867, 40 euros.



En 2011 se entregaron 3.675 **cestas**, cuyos contenidos obran en autos y se tienen por reproducidos, por un precio unitario de 13, 70 euros + IVA, que asciende globalmente a 59.410 euros. - En otra factura, fechada el 28-12-2011, el total con IVA asciende a 61.737, 95 euros.

En 2012 se entregaron 4.297 **cestas**, cuyos contenidos obran en autos y se tienen por reproducidos, por un importe unitario de 13, 40 euros + IVA, que suma un total de 57.679, 80 euros. - Aquí también hay una factura, fechada el 20-12-2012, por un total de 80.064, 95 euros.

En 2013 se entregaron 5.108 **cestas**, cuyos contenidos obran en autos y se tienen por reproducidos, por un importe de 13, 40 euros unidad, cuyo importe total ascendió a 77.354, 02 euros.

En 2014 se entregaron 4.765 cajas, cuyos contenidos obran en autos y se tienen por reproducidos, por un importe de 15, 5 euros unidad, que totaliza 83.816, 35 euros con IVA, aunque se pagaron finalmente 88.968, 52 euros.

En 2015 se entregaron 5.331 **cestas**, cuyos contenidos obran en autos y se tienen por reproducidos, por un importe de 4, 04 euros, que ascendieron finalmente a 26.113, 83 euros con IVA.

Las **cestas** mencionadas se entregaban a todos los trabajadores con contratos vigentes en los primeros días de diciembre de cada año.

CUARTO . - La empresa pidió presupuesto para la **cesta** de Navidad de 2016, que obra en autos y se tiene por reproducido.

QUINTO . - El 15-12-2016 se reunió la empresa y el comité de empresa, levantándose acta que obra en autos y se tiene por reproducida, en la que se trató sobre la **cesta** de Navidad, manifestándose por la empresa que no podía explicar ese punto, porque no estaba el responsable del tema, aunque se comprometió a explicarlo por escrito, si bien indicó que no tenía obligación al respecto.

SEXTO . - El 29-12-2016 la empresa se dirigió a CSI-F para notificarle que realizaría un pequeño coctel de Navidad en cada uno de los Site en el que participará la dirección, así como los empleados que lo deseen.

SÉPTIMO . - El 29-12-2016 se intentó sin acuerdo la mediación ante el SIMA.

Se han cumplido las previsiones legales.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO . - De conformidad con lo dispuesto en los artículos 9, 5 y 67 de la Ley Orgánica 6/85, de 1 de julio, del Poder Judicial , en relación con lo establecido en los artículos 8.1 y 2, g de la Ley 36/2011, de 10 de octubre , compete el conocimiento del proceso a la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional.

SEGUNDO. - De conformidad con lo prevenido en el artículo 97, 2 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre los hechos, declarados probados, se han deducido de las pruebas siguientes:

a. - El primero no fue controvertido.

b. - El segundo también es pacífico. - No se tiene por probado que GESTEL ya entregara **cesta** de Navidad a su personal, ni que TRANSCOM la mantuviera desde 2002, porque la carga de la prueba de dichos extremos competía a los demandantes, a tenor con lo dispuesto en el art. 217.2 LEC , sin que lo probaran de ninguna manera.

c. - El tercero de las facturas y comunicaciones de concesión de las **cestas**, que obran como documentos 2 a 20 de TRANSCOM (descripciones 57 a 75 de autos), que fueron reconocidos de contrario.

d. - El cuarto del presupuesto citado, que obra como documento 21 de TRANSCOM (descripción 76 de autos), que fue reconocido de contrario.

e. - El quinto del acta de la citada reunión, que obra como documento 2 de USO (descripción 45 de autos), que fue reconocida de contrario.

f. - El sexto del correo electrónico, que obra como documento 2 de CSI-F (descripción 50 de autos), que fue reconocido de contrario.

g. - El séptimo del acta de mediación, que obra como documento 1 de USO (descripción 44 de autos), que fue reconocido de contrario.

TERCERO . - El art. 10 del convenio colectivo aplicable, titulado "condiciones más beneficiosas", dice lo siguiente:



Artículo 10. Condiciones más beneficiosas.

Las empresas vendrán obligadas a respetar las condiciones que vinieran satisfaciendo, bien por imperativo legal, contrato individual, uso o costumbre, negociación colectiva, concesión voluntaria o cualesquiera otras causas que, de modo global y en cómputo anual, excedan del conjunto del presente Convenio.

Las condiciones más beneficiosas que en cómputo anual y en su conjunto superen lo pactado en este Convenio se mantendrán «ad personam».

La empresa demandada se opuso a la demanda, por cuanto la entrega de las **cestas** de Navidad desde 2007 hasta 2015 inclusive constituía una mera liberalidad, que podía suprimirse unilateralmente cuando lo estimara oportuno.

La jurisprudencia, por todas STS 25-06-2014, rec. 1994/2012 y 3686/2014 , examinando los requisitos necesarios para la concurrencia de condición más beneficiosa y sus relaciones con la mera liberalidad, que afectaban a **cestas** de Navidad, ha concluido lo siguiente:

"...el Estatuto de los Trabajadores, cuyo art. 3.1,c) establece que las relaciones laborales se regulan -aparte de por las disposiciones legales y reglamentarias del Estado y por los convenios colectivos- por la voluntad de las partes manifestada en el contrato de trabajo. Pues bien, hace ya muchos años que la doctrina y la jurisprudencia residencian el denominado principio de condición más beneficiosa en dicho precepto estatutario, como hemos visto en la citada STS DE 14/3/2005 . Es decir, el origen de la condición más beneficiosa es siempre la voluntad de las partes, si bien el acuerdo entre ellas no necesariamente tiene que ser expreso sino que, con mucha frecuencia, es tácito y su existencia se demuestra por la permanencia continuada en el tiempo del disfrute de esa condición por parte del trabajador o los trabajadores que la tengan reconocida. Pero ese carácter tácito, basado además en la doctrina de los actos propios, en modo alguno significa que dicha condición se efectúe donandi causa - por mera liberalidad del empresario- y que, por lo tanto, éste la puede suprimir por su propia voluntad unilateral en el momento que desee. El contrato de trabajo tiene naturaleza onerosa y la prestación de trabajo y la contraprestación salarial son obligaciones recíprocas: una es siempre causa de la otra y al revés. Por decirlo sintéticamente, "laboralidad" y "liberalidad" son términos antagónicos y recíprocamente excluyentes. Por ello, el socorrido argumento de la "tolerancia" que, en definitiva, es una suerte de liberalidad, tampoco puede aceptarse por mera afirmación de parte y, menos aún, cuando de una administración pública se trata, pues la tolerancia en tal caso puede deslizarse hacia la figura delictiva de la malversación de fondos públicos.

*Dicho lo cual, es obvio que el acuerdo de voluntades -expreso o tácito- que da origen a la condición más beneficiosa puede verse afectado por algún vicio en el consentimiento que, quien lo alegue, habrá de demostrarlo. Y, por otra parte, es posible que, en algún caso excepcional, se pueda considerar que el empresario ha hecho un regalo a los trabajadores sin voluntad alguna de obligarse a su repetición: es el caso de la **cesta** de Navidad contemplado en la STS de 31/5/1995 (RCUD 2384/1994)".*

Debemos despejar, a continuación, si la entrega de miles de **cestas** de Navidad desde 2007 a 2015, constituyó una simple liberalidad, como defendió la empresa demandada o, por el contrario, se trató de una condición más beneficiosa, incorporada pacíficamente a los contratos de trabajo de sus trabajadores. - La Sala considera que fue propiamente una condición más beneficiosa, por cuanto la empresa no ha demostrado, como hubiera sido exigible, que la entrega controvertida fuera un regalo puntual de cada año, sin que concurriera voluntad empresarial de obligarse a su repetición, sin que baste, para acreditarlo, con la mera manifestación de parte.

Dicha conclusión se desprende, por una parte, de los propios actos de TRANSCOM, al haberse acreditado que la mantuvo pacíficamente durante ocho años en el período 2007 al 2015 inclusive, tratándose, por otro lado, de una medida de ejecución compleja, que obligaba a solicitar presupuestos y a elegir entre ellos, así como a organizar la distribución de miles de **cestas** de Navidad en períodos cortos de plazo, lo que permite descartar que estemos ante una medida casual o impremeditada por parte de TRANSCOM. - De hecho, se ha probado incluso que solicitó un presupuesto de **cestas** de Navidad para el año 2016, lo que demuestra nuevamente que no estamos ante un regalo puntual, reproducido "casualmente" durante un período muy largo de tiempo. - Se ha probado, por otro lado, que el importe de las **cestas** de Navidad era muy relevante, moviéndose entre los 50.000 y los 80.000 euros anuales, lo cual permite descartar nuevamente que estemos ante una simple liberalidad puntual por parte de la empresa.

Se ha demostrado finalmente, por las propias manifestaciones de TRANSCOM, reflejadas en el documento 3 de USO (descripción 46 de autos), que fue reconocido de contrario, en el que dice expresamente "Como cada año os felicitamos la Navidad con la tradicional entrega de la **cesta** de Navidad en los centros de España..." , lo cual acredita cumplidamente que existía un firme compromiso de mantener el derecho.

Dicho derecho tenía, como subrayamos anteriormente, una entidad económica manifiesta, como revelan las cifras abonadas anualmente por la empresa, siendo irrelevante que el precio unitario de las **cestas** tuviera



mínimas diferencias anuales, puesto que la simple lectura de los contenidos de las **cestas** revela que su finalidad era proporcionar a los empleados productos típicos y propios del consumo navideño. - Es cierto, que en 2015 se produjo una variación, tanto en los contenidos como en el importe de las **cestas**, pero dichas circunstancias no descalifican la clara voluntad empresarial de proporcionar a sus empleados los productos típicos ya mencionados, no discutiéndose aquí, si la reducción de los contenidos de la **cesta** de Navidad en 2015 y su coste se ajustó o no a derecho, por lo que no nos vamos a pronunciar sobre la misma.

Por lo demás, el art. 10 del convenio, reproducido más arriba, acredita cumplidamente, a nuestro juicio, que los trabajadores de la empresa demandada tienen derecho a que se les mantenga cualquier concesión voluntaria de la empresa, siempre que, de modo global y en cómputo anual excedan del conjunto del convenio, de manera que, aunque admitiéramos, a los meros efectos dialécticos, que la entrega de las **cestas** fuera una simple liberalidad, lo que negamos por las razones expuestas, TRANSCOM estaría obligada a respetarla, porque así se lo exige el convenio, que le vincula de conformidad con lo dispuesto en el art. 82.3 ET, puesto que su art. 10 dispone claramente que la empresa respetará las condiciones reconocidas a los trabajadores por concesión voluntaria o cualesquiera otras causas que, de modo global y en cómputo anual, excedan del conjunto del presente Convenio.

VISTOS los preceptos legales citados y demás de general y pertinente aplicación,

FALLAMOS

Estimamos las demandas acumuladas de conflicto colectivo, promovidas por USO, CCOO y CSI-F, a las que se adhirieron CGT y CO-BAS, por lo que declaramos el derecho de los trabajadores afectados por el conflicto a que se les entregue la **cesta** de Navidad de 2016 y condenamos a la empresa TRANSCOM WORLD SPAIN, SL a estar y pasar por dicha declaración a todos los efectos legales oportunos.

Notifíquese la presente sentencia a las partes advirtiéndoles que contra la misma cabe Recurso de Casación ante la Sala Cuarta del Tribunal Supremo, que podrá prepararse ante esta Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en el plazo de CINCO DÍAS hábiles desde la notificación, pudiendo hacerlo mediante manifestación de la parte o de su Letrado al serle notificada, o mediante escrito presentado en esta Sala dentro del plazo arriba señalado.

Al tiempo de preparar ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional el Recurso de Casación, el recurrente, si no goza del beneficio de Justicia gratuita, deberá acreditar haber hecho el depósito de 600 euros previsto en el art. 229.1.b de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, y, en el caso de haber sido condenado en sentencia al pago de alguna cantidad, haber consignado la cantidad objeto de condena de conformidad con el art. 230 del mismo texto legal, todo ello en la cuenta corriente que la Sala tiene abierta en el Banco de Santander Sucursal de la Calle Barquillo 49, si es por transferencia con el nº 0049 3569 92 0005001274 haciendo constar en las observaciones el nº 2419 0000 00 0024 17; si es en efectivo en la cuenta nº 2419 0000 00 0024 17, pudiéndose sustituir la consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval bancario, en el que conste la responsabilidad solidaria del avalista.

Llévese testimonio de esta sentencia a los autos originales e incorpórese la misma al libro de sentencias.

Así por nuestra sentencia lo pronunciamos, mandamos y firmamos.