





comparecieron todas las partes. Abierto el acto de juicio la parte actora se afirmó y ratificó en su demanda solicitando que se declare su derecho a percibir la cesta de Navidad y la empresa demandada se opuso alegando la prescripción porque la última cesta se percibió en la Navidad de 2013 y los trabajadores no han hecho ninguna reclamación hasta febrero de 2017 y que tampoco es una condición más beneficiosa sino un obsequio de la empresa no incorporado al contrato de trabajo, la parte actora alegó que la última cesta se había percibido en la Navidad de 2014 y además había habido varias reclamaciones verbales desde entonces, por lo que no había prescripción, así como que se trata de una condición más beneficiosa y por lo tanto una obligación de tracto sucesivo en la que prescribe la cesta de Navidad de cada año pero no así el derecho a percibirla, practicándose las pruebas propuestas y admitidas y solicitando en conclusiones Sentencia de conformidad a sus pretensiones como consta en acta, quedando los autos a la vista para dictar sentencia.

**TERCERO.-** En la tramitación de los presentes autos se han observado todos los plazos legales.

#### HECHOS PROBADOS

**PRIMERO.-** El presente conflicto colectivo afecta a la totalidad de trabajadores de la plantilla de la empresa demandada a los que se les ha suprimido la cesta de Navidad. (No controvertido).

**SEGUNDO.-** Los trabajadores venían prestando servicios para la empresa FIEGE IBERIA que siempre había entregado cesta de Navidad. Dicha empresa cambió de denominación por la de NDF SERVICIOS LOGÍSTICOS INTEGRALES, S.L.U. Esta empresa se escindió durante el año 2013 y supuso que los 20 trabajadores del sector de logística, afectados por el presente conflicto colectivo fueran absorbidos, con efectos del día 01/01/14, por la mercantil ND LOGISTICS ESPAÑA, S.L. LOGÍSTICA S.L. El resto de trabajadores, aproximadamente 10, dedicados al sector de transporte, fueron subrogados por la empresa ND GERPOSA, S.L., y a éstos, la empresa ha continuado entregándoles la cesta de Navidad.

Los trabajadores de ambas empresas comparten centro de trabajo. (No controvertido).

**TERCERO.-** En escrito de fecha 10/02/17 el sindicato CCOO reclamó a la empresa que continuara abonando la cesta de Navidad. (Folios 50 y 75).

**CUARTO.-** La parte demandante sostiene que la última cesta que se percibió fue





en Navidad de 2014 y la demandada que fue en el año 2013, en cualquier caso, los trabajadores venían percibiendo la cesta desde hace 28 o 29 años. (Testifical).

## FUNDAMENTOS JURÍDICOS

**PRIMERO.-** La anterior relación de hechos probados se desprende de la libre y conjunta valoración de la prueba practicada y, en especial, de conformidad con lo dispuesto en el art. 97 de la LRJS, de la indicada en cada uno de ellos.

**SEGUNDO.-** Solicita la parte actora que se declare su derecho a percibir la cesta de Navidad, ante lo que opone la empresa la excepción de prescripción porque la última vez que se percibió fue la Navidad del año 2013 y los trabajadores no han reclamado hasta febrero del 2017.

Antes de analizar dicha excepción debe analizarse si existe el derecho a percibir la cesta de navidad cada año como condición más beneficiosa pues en dicho caso, la obligación de entrega de la misma sería una obligación de tracto sucesivo, cuyo derecho se ha consolidado con el tiempo y que permite su conservación como tal derecho aunque no la materialización del mismo que sí prescribiría si no se reclama dentro del año siguiente a aquél en que debió percibirse, de acuerdo con lo dispuesto en el art. 59 del ET.

El contrato de trabajo, por su propia naturaleza genera una obligación de trato sucesivo y no de trato único, por lo que todos y cada uno de los derechos dimanantes en el mismo son ejercitables y postulables, si no son reconocidos, durante la vigencia del mismo o como dice el artículo 59 citado en su número primero sólo prescriben transcurrido un año desde su finalización, sin perjuicio de la operatividad del párrafo 2 en orden a las diferencias económicas que pudiesen resultar en el supuesto de que se actuase la acción ejercitada, por lo que ha de concluirse que si el contrato de trabajo se halla vigente de manera que nadie lo ha puesto en duda, no concurre prescripción.

La sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco de 10/05/17 (recurso 7/2017), que trata sobre el tema de la presente litis, razona lo siguiente: "La cuestión jurídica que se suscita en el presente proceso de conflicto colectivo se centra en decidir si tiene la naturaleza de derecho adquirido o condición más beneficiosa, la cesta de navidad que han disfrutado en la empresarial hasta el año 2010 y, en concreto, en el año 2015, puesto que las dificultades de las situaciones económicas de 2010 a 2014 llevaron a su supresión, pero se ha repuesto en el año 2015 y ahora se ha vuelto a denegar en el año 2016, entendiéndose los demandantes que estamos ante un beneficio que constituye un





derecho adquirido (condición más beneficiosa) por ese disfrute de tiempo previo y forma persistente, en condiciones a mantener, que no puede ser suprimido de forma unilateral por la empresarial, que a su vez hace mención a un altruismo o voluntariedad revocable.

Y es que, como bien saben las partes, la condición más beneficiosa tiene su fuente en la voluntad unilateral del empresario manifestada tácitamente por la permanencia y generalidad de su conducta o expresamente por su incorporación al nexo contractual o convencional, como en general ventajas o beneficios individuales o plurales ( STS de 25 de octubre de 1999 ), que por ello no pueden ser suprimidas por acto unilateral empresarial sin acudir a la vía de modificación sustancial de las condiciones, puesto que suponen una manifestación del principio de intangibilidad material de tales condiciones (STS de 9 de octubre del 2003 y 27 de enero del 2004 ). De ahí que el requisito de incorporación al nexo contractual ha llevado a que no se considere que el Convenio colectivo sea una fuente de condición más beneficiosa, máxime cuando puede haber derogación convencional y fuerza derogativa de un Convenio frente al precedente. Con todo, los requisitos jurisprudenciales que debe cumplir la condición más beneficiosa ( STS de 14 de abril del 2005 ) son que aquella condición se haya adquirido y disfrutado en virtud de una consolidación por obra de una voluntad inequívoca de concesión con incorporación al nexo contractual o reconocimiento de un derecho; y además acreditar que existe esa voluntad empresarial de atribuir a los trabajadores tal ventaja o beneficio social que supera lo establecido en las fuentes legales o convencionales de regulación mínima ( STS de 11 de febrero de 2010 ).

Así, podemos apreciar una voluntad empresarial de conceder una condición más beneficiosa cuando existe un acuerdo por el que se constituye una mejora salarial manifiesta, expresa o tácitamente, con voluntad empresarial de incorporar dicha mejora en el contrato de los trabajadores afectados, que tiene continuidad en el tiempo, de forma que el beneficio salarial se concede con carácter permanente y no para un determinado periodo, o no como prórroga de concesión efectuada de un año anterior ( STS de 30 de diciembre de 1998 ), y que se viene disfrutando desde el inicio de un relación laboral o de su concesión.

Tal es así, que en el supuesto de autos, y en lo que se refiere a esta denominada mejora voluntaria como condición más beneficiosa, en relación al concepto de cesta de navidad y su reconocimiento, esta Sala entiende que ciertamente se dan las notas y características de concurrencia de presupuestos que condicionan la existencia de una verdadera condición más beneficiosa por cuanto, al colectivo de trabajadores de aplicación, se les ha venido reconociendo el derecho a percibir tal cesta de navidad a lo largo de los años, cuya suspensión temporal de cuatro anualidades, se deja constancia en la voluntad de conformar un condicionamiento económico a superar, que pueda ser retomado y





recuperado con posterioridad, tal cual se ha hecho ya en el año 2015, en reconducción especificada.

Lo evidente es que ha habido una práctica empresarial de liberalidad aquilatada en el tiempo, que aparentemente se ha incorporado como ventaja, en acto de voluntad constitutivo de concesión o reconocimiento de un derecho que, sin solución de continuidad hasta el año 2010, ha permanecido como beneficio concedido que no puede atribuirse ahora a una simple permisividad, tolerancia, altruismo o voluntariedad, puesto que ha exigido esa conducta activa de la empresarial, que incluso en momentos específicos, ha tenido conformación de comunicación y entrega para con los trabajadores (actas, notificaciones y reuniones).

Es por ello que, de conformidad con la actual doctrina jurisprudencial (sentencias del TS de 25-1-17, Recurso 2198/15 y de 21-4-16, Recurso 2626/14, y las que en ella se citan), siguiendo los dictados de nuestra sentencia de 14-4-15, Recurso 555/15, podemos entender que el acto de voluntad empresarial supone una comprensión de concesión del derecho que se ha incorporado al patrimonio de las condiciones laborales, como entrega de una cesta de navidad, que solo se vio suspendido por los condicionamientos económicos, en una imagen de concreta condición laboral ya integrada, en beneficio del colectivo de trabajadores de la empresa, puesto que no estamos claramente ante un pacto tácito de renuncia indefinida a esa condición laboral para los años 2010 a 2014, ni hubo una decisión empresarial expresa de eliminar esa condición de la cesta de navidad, sino, a lo sumo, negociaciones para, advertida la situación económica del país, solventar la evidente exigencia de reducción salarial a través de la disminución de otros gastos sociales. Por ello no cabe confundir el incumplimiento de la condición laboral durante los años 2010 a 2014 con una falta de subsistencia por causa distinta de la propia voluntad empresarial o con una decisión de modificación voluntaria que debiera haber sido impugnada, sino que estamos ante incumplimientos que aún se han visto recuperados y no reclamados, hasta que ha llegado al período 2015, y ahora el 2016, sin que pueda manifestarse que haya causa legítima de extinción de la obligación ni por supuesto se haya hablado de un plazo fenecido para su reclamación.

En resumidas cuentas, se ha adquirido y disfrutado, en virtud de una consolidación de beneficio, en una voluntad inequívoca de concesión y mantenimiento por parte de la empresarial, y por ello, la cesta de navidad supone una ventaja o beneficio que supera lo convencional, con incorporación al nexo contractual, y no como simple mera liberalidad, tolerancia o altruismo, donde no solo la repetición o persistencia en el tiempo, sino la prueba de la voluntad de atribuir la conformación de tal derecho, supone que estamos ante un acuerdo contractual tácito que mantiene su vigencia y pervive

Este documento ha sido generado por el sistema de gestión de expedientes de la Administración de Justicia en Cataluña. Para más información, consulte el sitio web de la Administración de Justicia en Cataluña: <http://www.judicial.cataluña.es>. Fecha de impresión: 14/04/2016 11:51





mientras no se acuerde otra cosa o se compense o neutralice en virtud de cualquier pacto o normativa expresada. Por lo que sigue siendo de aplicación el articulado propio del CC arts. 1091 y 1256, entre otros (sentencia del TS de 15-6-15, Recurso 164/14 y las que en ella se citan).

Por todo lo mencionado, procede la íntegra estimación de la demanda articulada por la representación sindical demandante, condenando a la empresarial a reconocer el derecho y percibo de la cesta de navidad y a estar y pasar por tal declaración legal y económica."

En el presente caso las circunstancias son aún más destacables, los actores venían percibiendo la cesta desde hace unos 28 años, muchos más que los afectados en el caso de la sentencia mencionada, es más, los que prestan servicios en el sector de transporte, la siguen percibiendo y pertenecían a la misma empresa, asimismo, la propia empresa manifestó, como en el caso mencionado, que la supresión había sido debida a la situación crítica por la que pasaba la empresa en el momento en que dejó de entregarse. La continuidad de esos 28 años no es una mera liberalidad de la empresa ni tampoco un simple obsequio sino la voluntad manifiesta de la empresa de entregar la cesta año tras año y que por ello se ha incorporado al contrato de trabajo como condición más beneficiosa sin que la empleadora pueda dejar de cumplirla de forma unilateral.

En consecuencia, se trata de una obligación de trato sucesivo cuyo derecho a cumplimiento ostentan los trabajadores demandantes cada Navidad, por lo que las que no se hayan percibido en años anteriores al 2017 sí que han prescrito porque no consta reclamación anterior a febrero de ese año, pero no ha prescrito el derecho a percibirla que se mantiene vigente con la misma fuerza que el contrato de trabajo porque forma parte del mismo.

**TERCERO.-** Por razón de la materia contra la presente sentencia cabe interponer recurso de suplicación (artículo 191 de la LRJS).

VISTOS los preceptos legales citados y demás de pertinente aplicación

## FALLO

Desestimando la excepción de prescripción del derecho a percibir la cesta de Navidad de la acción ejercitada por D. [REDACTED] D. [REDACTED] en calidad de delegados de personal, frente a la empresa XPO LOGISTICS, S.L.U., declaro el derecho de la parte actora a seguir percibiendo la cesta de Navidad y condeno a la empresa demandada a estar y pasar por dicha declaración con las



