



EL PRINCIPIO DE CONDICIÓN MÁS BENEFICIOSA DEL CONTRATO: ¿ES LA CESTA DE NAVIDAD UNA CONDICIÓN MÁS BENEFICIOSA O UNA PRÁCTICA EMPRESARIAL DE LIBERALIDAD?*

Josune López Rodríguez**
Universidad de Deusto (España)

SUMARIO: 1. Introducción. —2. El principio de condición más beneficiosa del contrato: encuadramiento y alcance. 2.1. Encuadramiento en el marco jurídico laboral. 2.2. Alcance jurídico. —3. Discusión: ¿es la cesta de Navidad una condición más beneficiosa o una práctica empresarial de liberalidad? 3.1. Consideraciones generales. 3.2. Primera etapa: la cesta de Navidad como práctica empresarial de liberalidad. 3.3. Viraje hacia la consideración de la cesta de Navidad como condición más beneficiosa. 3.4. Valoración. —4. Conclusiones.

RESUMEN

El presente trabajo aborda uno de los principios de aplicación del Derecho del Trabajo, esto es, el principio de condición más beneficiosa del contrato. Más concretamente, el estudio se centra en el análisis de un supuesto particular que ha sido objeto de debate jurisprudencial, a saber, la concesión de la cesta de Navidad por parte de la empresa a los trabajadores, con el fin último de resolver si este obsequio constituye una condición más beneficiosa del contrato o un mero acto de liberalidad empresarial.

ABSTRACT

This paper addresses one of the application principles of Labour Law, that is, the principle concerning the more beneficial condition of the contract. In particular, this study focuses on the analysis of a particular case that has been subject of jurisprudential debate, namely, the concession of the Christmas basket from the company to the workers, with the purpose of solving whether this gift constitutes a more beneficial condition or a corporate generosity act.

* Recibido el 5 de junio de 2019. Aprobado el 10 de junio de 2019.

** Profesora Doctora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

Palabras clave: *Principios de Derecho del Trabajo. Condición más beneficiosa. Liberalidad empresarial. Cesta de Navidad.*

Key words: *Principles of Labour Law. The more beneficial condition. Corporate generosity. Christmas basket.*

1. INTRODUCCIÓN

El principio de condición más beneficiosa del contrato es uno de los principios clásicos del Derecho del Trabajo que inspira el ordenamiento jurídico laboral y que, desde sus orígenes, ha sido objeto de discusión doctrinal y jurisprudencial, fundamentalmente, en lo que a su encuadramiento, funcionalidades y alcance jurídico se refiere. Y es que este principio se caracteriza por una enorme complejidad, habiendo sido descrito, incluso, como un «vidrioso tema»¹ cuya «propia existencia sigue planteando dudas»².

Claro está, pues, que el principio que se estudiará en el presente trabajo no constituye un tema nuevo para el debate académico. Sin embargo, se considera que es una materia de actualidad en tanto las resoluciones judiciales evidencian que sigue siendo una cuestión controvertida.

Partiendo de estas premisas, el presente estudio se centra en un supuesto muy particular vinculado con el principio de condición más beneficiosa del contrato. Así, el objetivo de este artículo radica en dilucidar si la entrega de la cesta de Navidad, una práctica habitual en muchas empresas, constituye una condición más beneficiosa del contrato o, por el contrario, debe considerarse un mero acto de liberalidad o tolerancia empresarial. Precisamente, ésta constituye una materia poco pacífica que ha traspasado las fronteras de las empresas y sobre la que se han pronunciado los Tribunales en las últimas décadas. A tal fin, será necesario realizar, primero, una aproximación al fundamento y alcance jurídicos del principio de condición más beneficiosa.

2. EL PRINCIPIO DE CONDICIÓN MÁS BENEFICIOSA DEL CONTRATO: ENCUADRAMIENTO Y ALCANCE

A grandes rasgos, el principio de condición más beneficiosa constituye «una de las varias manifestaciones de la relación que existe entre autonomía privada y regulación general de las condiciones laborales»³. Al igual que el resto de principios de aplicación del Derecho del Trabajo, la finalidad última del presente principio, que es probablemente «el principio de mayor aplicación en Derecho del Trabajo»⁴, radica en proteger al trabajador y, de manera más específica, en defender sus derechos adquiridos⁵.

¹ SALA FRANCO, T., «El principio de la condición más beneficiosa», *Revista de Política Social*, 1977, núm. 114, p. 47.

² GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I. y MERCADER UGUINA, J.R., «La reducción del espacio de la condición más beneficiosa: su función propia como acuerdo contractual tácito», *Revista de Información Laboral*, 2015, núm. 9, versión electrónica.

³ STS, Sala de lo Social, de 25 de junio de 2002, núm. rec. 3462/2001, Fundamento Jurídico Tercero, apartado 1.

⁴ DE LA VILLA GIL, J.L. y LÓPEZ CUMBRE, L., *Los principios del Derecho del Trabajo*, Centro de Estudios Financieros, Madrid, 2003, p. 171.

⁵ MERCADER UGUINA, J.R., *Los principios de aplicación del Derecho del Trabajo*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2014, p. 50 y MONTOYA MELGAR, A., *Derecho del Trabajo*, Tecnos, Madrid, Trigésimo novena edición, 2018, p. 220.

Teniendo presentes estas ideas, y antes de adentrarnos en la discusión objeto de este estudio, resulta necesario hacer alusión, siquiera brevemente, al encuadramiento de este principio en el marco jurídico laboral español, así como a su significado y principales elementos configuradores.

2.1. Encuadramiento en el marco jurídico laboral

En relación con el encuadramiento del principio de condición más beneficiosa en el marco jurídico laboral español, es preciso adelantar que no existe, actualmente, una postura doctrinal uniforme y pacífica.

Por un lado, la doctrina mayoritaria sostiene que existe una regulación positiva del principio de condición más beneficiosa⁶. Así, este sector doctrinal defiende que el citado principio se encuentra recogido en el artículo 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, TRLET)⁷, en el que se delimitan las fuentes de la relación laboral, y, más concretamente, en el apartado 1.c) de dicho precepto, en el que se establece que los derechos y obligaciones concernientes a la relación laboral se regulan «por la voluntad de las partes, manifestada en el contrato de trabajo, siendo su objeto lícito y sin que en ningún caso puedan establecerse en perjuicio del trabajador condiciones menos favorables o contrarias a las disposiciones legales y convenios colectivos antes expresados». Con base en este precepto, en el que se resalta el importante papel que desempeña la voluntad de las partes en la fijación de las condiciones de trabajo, la doctrina interpreta a *sensu contrario* que pueden mejorarse, en beneficio del trabajador, las condiciones establecidas en normas legales o reglamentarias o en los convenios colectivos⁸.

Por otro lado, algunos autores se alejan de la tesis mayoritaria al considerar que este principio no puede subsumirse en el TRLET y que, en este sentido, se trata de un principio de creación o elaboración jurisprudencial⁹. Precisamente, este sector doctrinal declara que, si bien a primera vista, el principio de condición más beneficiosa parece encajar en el artículo 3 del TRLET, en realidad, el mismo no se encuentra regulado en dicho precepto y «tiene su ámbito propio no en la concurrencia de normas de distinto origen, sino en la sucesión derogatoria de normas»¹⁰.

Frente a esta disparidad de posturas, algunos autores abogan por una posición intermedia, en virtud de la cual cabe admitir que el fundamento legal del principio de condición más bene-

⁶ Entre otros, pueden consultarse ALONSO OLEA, M. y CASAS BAAMONDE, M.E., *Derecho del Trabajo*, Civitas, Madrid, Vigésimosexta edición, 2009, p. 1189; BALLESTER LAGUNA, F., *La condición más beneficiosa. Caracterización y eficacia de las mejoras contractuales*, Comares, Granada, 2001, p. 13; BEJARANO HERNÁNDEZ, A., *Principio de condición más beneficiosa y reglas de absorción y compensación y supresión de la misma*, Bosch, Barcelona, 2001, p. 27; BOTANA LÓPEZ, J.M. "El principio de condición más beneficiosa", *Cuadernos de Derecho Judicial*, 1993, p. 184; CASAS BAAMONDE, M.E., "La trascendencia constitucional de los principios de ordenación de las fuentes jurídico-laborales", *Derecho Privado y Constitución*, 2003, núm.17, p. 134; y SALA FRANCO, T., "El principio de condición más beneficiosa", *Boletín de la Asociación Española de Dirección de personal*, 1982, p. 27.

⁷ BOE de 24 de octubre de 2015, núm. 255.

⁸ DEL JUNCO CACHERO, M. "El principio de condición más beneficiosa para los representantes de los trabajadores. Sentencia del Tribunal Supremo, de 7 de abril de 2009", *Temas Laborales*, 2009, núm. 102, p. 252.

⁹ Véanse, por todos, ARCE GÓMEZ, J.C., *Derecho del Trabajo y crisis económica: la invención del porvenir*, Thomson Reuters Aranzadi, Cizur Menor, 2013, p. 74; DE LA VILLA GIL, J.L. y LÓPEZ CUMBRE, L., *Los principios del Derecho del Trabajo...*, ob. cit., p. 172; y OJEDA AVILÉS, A., "El principio de condición más beneficiosa", *Revista de Política Social*, 1982, núm. 134, pp. 13-16.

¹⁰ *Ibidem*, p. 15.

ficiosa se encuentra en el artículo 3.1.c) del TRLET, pero que, debido a la imprecisión y la ambigüedad del mismo, ha sido la jurisprudencia la que ha ido delimitando su alcance¹¹.

2.2. Alcance jurídico

En términos generales, el principio de condición más beneficiosa implica «el respeto a las condiciones más beneficiosas obtenidas por los trabajadores o, en otras palabras, [...] el mantenimiento del nivel o situación laboral alcanzado por cada trabajador en su empresa»¹². Más concretamente, en virtud de este principio, el trabajador puede «exigir al empleador el respeto de las condiciones laborales que, constituyendo derechos adquiridos, resulten más beneficiosas que las mínimas exigibles por aplicación de las dos principales fuentes normativas, esto es, la ley y el convenio colectivo»¹³.

La aplicación de este principio conlleva, como consecuencia, «la inaplicación del principio según el cual la norma posterior deroga la norma anterior»¹⁴, pues implica el «mantenimiento de los derechos adquiridos por el trabajador, incluso si se produce la ulterior aprobación de una norma que, con carácter de generalidad, establezca condiciones menos favorables que las disfrutadas a título individual»¹⁵. Así pues, este principio permite «mejorar una condición laboral nueva que viene a restringir un derecho que ha sido auténtica y pacíficamente disfrutado por el trabajador»¹⁶.

Con base en todo lo expuesto, a continuación se expondrán los principales elementos configuradores de la condición más beneficiosa del contrato en el actual marco jurídico laboral.

(a) La condición más beneficiosa conlleva el disfrute por parte de un trabajador o de un grupo de trabajadores de un beneficio social que incrementa o mejora la regulación legal o convencional y que, en ningún caso, puede ser contraria a las normas de derecho necesario legales o convencionales¹⁷. Debe señalarse, además, que la condición más beneficiosa está limitada por el principio de no discriminación recogido en el artículo 17.1 del TRLET¹⁸, y que, en general, está sometida a las exigencias de los derechos fundamentales¹⁹.

¹¹ DÍAZ AZNARTE, M.T., *El principio de condición más beneficiosa en el ordenamiento jurídico-laboral*, Bosch, Barcelona, 2001, p. 91.

¹² OJEDA AVILÉS, A., “El principio de condición más beneficiosa...”, ob. cit., p. 9.

¹³ LÓPEZ CUMBRE, L., “Condición más beneficiosa, actos propios e (ir)reversibilidad de condiciones laborales: usos permitidos, posteriormente prohibidos”, Gómez, Acebo y Pombo, febrero de 2015, p. 1, consultado en: <https://www.ga-p.com/wp-content/uploads/2018/03/condicion-mas-beneficiosa-actos-propios-e-ir-reversibilidad-de-condiciones-laborales-usos-permitidos-posteriormente-prohibidos.pdf>

¹⁴ ARRIETA IDIAKEZ, F.J., *Bases para el estudio del Derecho del Trabajo*, Dykinson y Academia Vasca de Derecho, Madrid, Segunda edición, 2019, p. 82.

¹⁵ MONTOYA MELGAR, A., *Derecho del Trabajo...*, ob. cit., p. 225.

¹⁶ ARCE GÓMEZ, J.C., *Derecho del Trabajo y crisis económica...*, ob. cit., p. 74.

¹⁷ BOTANA LÓPEZ, J.M. “El principio de condición más beneficiosa...”, ob. cit., p. 189; GARCÍA VIÑA, J., “Principio de condición más beneficiosa”, en CASAS BAAMONDE, M.A. (Pr.) y BAYLOS GRAU, A.P., FLORENCIO THOMÉ, C. y GARCÍA SCHWARZ, R. (Coords.), *Diccionario internacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2014, p. 1745; y POQUET CATALÁ, R., “Los últimos perfiles del principio de condición más beneficiosa”, *Estudios financieros. Revista de trabajo y Seguridad Social: comentarios, casos prácticos, cursos humanos*, 2016, núm. 396, p. 107. A este respecto, puntualiza la STS, Sala de lo Social, de 18 de septiembre de 2000, núm. rec. 1263/2000, que la condición más beneficiosa «no puede tener más extensión que la que le diera el acuerdo de su concesión» (Fundamento Jurídico Primero, apartado 3); por su parte, la STSJ de Andalucía, Sala de lo Social, de 13 de octubre de 2000, núm. rec. 1398/2000, señala que «debe tratarse de condiciones lícitas que no sean menos favorables o contrarias a las disposiciones legales y convenios colectivos» (Fundamento Jurídico Segundo).

¹⁸ SALA FRANCO, T., “El principio de condición más beneficiosa...”, ob. cit., p. 28.

¹⁹ CASAS BAAMONDE, M.E., “La trascendencia constitucional de los principios...”, ob. cit., p. 136.

(b) El reconocimiento de una condición más beneficiosa requiere la existencia de «una voluntad inequívoca»²⁰ de la empresa de conceder una ventaja, un privilegio, a un trabajador o a un grupo de trabajadores, sin estar obligado a ello por la normativa en vigor. Es decir, la condición más beneficiosa tiene su origen en «la voluntad unilateral del empresario [...] dirigida a otorgar a los trabajadores un tratamiento más favorable que el reconocido legal o convencionalmente»²¹.

En concreto, esta voluntad de la empresa puede manifestarse tanto de forma expresa como tácitamente (esto es, mediante hechos concluyentes e indubitados)²². El consentimiento prestado expresamente por el empresario –en especial, si se emplea la forma escrita– constituye, por lo general, una prueba fehaciente de la voluntad empresarial de otorgar una condición más beneficiosa y, en este sentido, no suele originar problemas interpretativos²³. Sin embargo, cuando no media un consentimiento expreso del empresario –lo que sucede en la mayor parte de los casos–, pueden plantearse problemas prácticos para demostrar la efectiva intención de la empresa de conceder la condición más beneficiosa²⁴.

En tales supuestos, la conducta del empresario debe ser objeto de una interpretación objetiva, unívoca e inmediata, con el fin de resolver si las actuaciones o comportamientos empresariales exteriorizan una voluntad de reconocer un beneficio que incrementa lo establecido en las disposiciones legales o convencionales²⁵. En esta labor, uno de los indicios a tener en consideración para diferenciar la condición más beneficiosa de la concesión graciosa es la «habitualidad, regularidad, persistencia y disfrute en el tiempo, siempre que esa persistencia sea indicativa de la voluntad del empresario de reconocer el beneficio»²⁶. Es decir, la condición más beneficiosa se vincula con una actuación empresarial reiterada y con la permanencia continuada en el tiempo del disfrute de la ventaja por parte del trabajador o de los trabajadores que la tienen reconocida²⁷. Ahora bien, a este respecto, la jurisprudencia ha matizado que «no es la mera persistencia en el tiempo la que crea la condición más beneficiosa, sino que esa persistencia tiene que ser indicativa de la voluntad de la empresa de conceder un beneficio que sobrepase las exigencias de las normas legales o colectivas aplicables, integrando así la reiteración una declaración tácita de voluntad en ese sentido»²⁸. Como consecuencia, se ha llegado a afirmar que «una situación de ventaja me-

²⁰ Por todas, véanse las SSTs, Sala de lo Social, de 20 de enero de 1995, núm. rec. 2208/1993, Fundamento Jurídico Segundo, y de 4 de abril de 2007, núm. rec. 5/2006, Fundamento Jurídico Cuarto.

²¹ STS, Sala de lo Social, de 14 de mayo de 1993, núm. rec. 1199/1992, Fundamento Jurídico Segundo.

²² SSTs, Sala de lo Social, de 14 de mayo de 1993, núm. rec. 1199/1992, Fundamento Jurídico Segundo, y de 20 de diciembre de 1993, núm. rec. 443/1993, Fundamento Jurídico Tercero. Igualmente, véase MERCADER UGUINA, J.R., *Los principios de aplicación del Derecho...*, ob. cit., p. 149.

²³ Al respecto, consúltese POQUET CATALÁ, R., “Los últimos perfiles del principio de condición...”, ob. cit., pp. 86-87.

²⁴ Vid. STSJ del País Vasco, Sala de lo Social, de 26 de marzo de 2019, núm. rec. 2/2019, Fundamento Jurídico Cuarto.

²⁵ MERCADER UGUINA, J.R., *Los principios de aplicación del Derecho...*, ob. cit., p. 149.

²⁶ STS, Sala de lo Social, de 30 de diciembre de 1998, núm. rec. 1399/1998, Fundamento Jurídico Cuarto. Asimismo, sobre esta cuestión, pueden consultarse MERCADER UGUINA, J.R., *Los principios de aplicación del Derecho...*, ob. cit., p. 150; KAHALE CARRILLO, D.T., “El principio de condición más beneficiosa y las mejoras que se pactan año a año. Comentario a la STSJ de la Comunidad Valenciana, de 11 de mayo de 2006, rec. núm. 1118/20006”, *Estudios financieros. Revista de trabajo y Seguridad Social: comentarios, casos prácticos, recursos humanos, 2007*, núm. 288, p. 180; POQUET CATALÁ, R., “Los últimos perfiles del principio de condición...”, ob. cit., p. 90; y SALA FRANCO, T., “El principio de la condición más beneficiosa...”, ob. cit., p. 40.

²⁷ GARCÍA VIÑA, J., “Principio de condición más beneficiosa...”, ob. cit., p. 1745. Asimismo, véanse las SSTs, Sala de lo Social, de 30 de diciembre de 1998, núm. rec. 1399/1998, Fundamento Jurídico Cuarto, y de 12 de julio de 2018, núm. rec. 146/2017, Fundamento Jurídico Tercero, apartado 3.

²⁸ STS, Sala de lo Social, de 3 de noviembre de 1992, núm. rec. 2275/1991, Fundamento Jurídico Segundo. En este mismo sentido, pueden consultarse las SSTs, Sala de lo Social, de 20 de enero de 1995, núm. rec. 2208/1993, Fundamento Jurídico Tercero, y de 7 de julio de 2010, núm. rec. 196/2009, Fundamento Jurídico Segundo.

ramente tolerada o permitida, aun de modo reiterado y prolongado en el tiempo, no determina la adquisición de derecho alguno por parte de los trabajadores ni la dejación de los suyos por parte de la empresa»²⁹.

Pues bien, la falta de criterios uniformes y sólidos que faciliten la distinción entre la condición más beneficiosa y la simple tolerancia empresarial genera una clara inseguridad jurídica³⁰. Precisamente, «la ausencia de elementos de juicio más o menos objetivos conduce irremediablemente a ofrecer respuestas diferentes a supuestos en la práctica similares»³¹. Ante esta situación de incertidumbre, algunos autores defienden que, «salvo que se desprenda del propio acto de su concesión que la mejora o beneficio era provisional y condicionada o sujeta a un límite temporal, o salvo que mediara un vicio grave en el consentimiento presunto del empresario, cualquier conducta suficientemente reiterada en el desarrollo de un concreto contrato de trabajo generará una condición más beneficiosa, o, al menos, el nacimiento de una presunción en este sentido, que tendrá que destruir el empresario, pues [...] habrá de ser también a él a quien incumba probar que la misma no es constitutiva de condición más beneficiosa»³².

A partir de lo dicho, cabe concluir que en toda condición más beneficiosa «subyace [...] la existencia de una voluntad empresarial de otorgar un beneficio por encima de las exigencias legales o convencionales reguladoras de la materia»³³. De este modo, habrá una condición más beneficiosa «cuando se pruebe, en fin, la voluntad empresarial de atribuir a sus trabajadores una ventaja o beneficio social que supera a los establecidos en las fuentes legales o convencionales de regulación de la relación contractual de trabajo»³⁴. Así pues, no existirá condición más beneficiosa cuando el presunto consentimiento del empresario se encuentre viciado, tal y como reza el artículo 1265 del Código Civil³⁵, aunque esta última idea debe matizarse, pues no cualquier vicio «en el consentimiento presunto podrá generar la ineficacia de la condición más beneficiosa»³⁶.

Resulta indispensable, por consiguiente, «demostrar que el empresario perseguía con su conducta, sea ésta positiva o negativa, configurar un derecho inatacable para el trabajador o trabajadores afectados por dicha decisión empresarial»³⁷. En definitiva, el reconocimiento de la condición más beneficiosa «no es más que un problema de prueba»³⁸ que deberá ser resuelto por los Tribunales «a la vista de las circunstancias (convenientes) y acudiendo al sistema de indicios»³⁹.

²⁹ STS, Sala de lo Social, de 20 de diciembre de 1993, núm. rec. 443/1993, Fundamento Jurídico Primero.

³⁰ FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J. "Compensación y absorción de mejoras salariales. O el espacio menguante del principio de condición más beneficiosa. SJS núm. 3 de Burgos, de 22 de enero de 2016 (AS 2016, 255)", *Nueva revista española de Derecho del Trabajo*, 2016, núm. 190, versión electrónica y MERCADER UGUINA, J.R., *Los principios de aplicación del Derecho...*, ob. cit., p. 150.

³¹ DÍAZ AZNARTE, M.T., *El principio de condición más beneficiosa en el ordenamiento...*, ob. cit., p. 143.

³² BEJARANO HERNÁNDEZ, A., *Principio de condición más beneficiosa...*, ob. cit., p. 46. En esta misma línea, vid. GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I. y MERCADER UGUINA, J.R., "La reducción del espacio de la condición más beneficiosa...", ob. cit., versión electrónica.

³³ STS, Sala de lo Social, de 15 de junio de 1992, Fundamento Jurídico Segundo.

³⁴ STS, Sala de lo Social, de 8 de julio de 1996, núm. rec. 2831/1995, Fundamento Jurídico Cuarto, apartado 3. En un sentido similar, consúltense las SSTS, Sala de lo Social, de 25 de enero de 1995, núm. rec. 1321/1994, Fundamento Jurídico Tercero, y de 31 de mayo de 1995, núm. rec. 2384/1994, Fundamento Jurídico Tercero, apartado 2.

³⁵ Gaceta de Madrid de 25 de julio de 1889, núm. 206. Véanse BEJARANO HERNÁNDEZ, A., *Principio de condición más beneficiosa...*, ob. cit., p. 46; GARCÍA VIÑA, J., "Principio de condición más beneficiosa...", ob. cit., p. 1746; y GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I. y MERCADER UGUINA, J.R., "La reducción del espacio de la condición más beneficiosa...", ob. cit., versión electrónica. Igualmente, vid. la STS, Sala de lo Social, de 26 de septiembre de 1994, núm. rec. 3490/1993, Fundamento Jurídico Segundo, apartado 2.

³⁶ BEJARANO HERNÁNDEZ, A., *Principio de condición más beneficiosa...*, ob. cit., p. 54.

³⁷ DÍAZ AZNARTE, M.T., *El principio de condición más beneficiosa en el ordenamiento...*, ob. cit., p. 137.

³⁸ BEJARANO HERNÁNDEZ, A., *Principio de condición más beneficiosa...*, ob. cit., p. 47. En un sentido similar, véase SALA FRANCO, T., "El principio de la condición más beneficiosa...", ob. cit., p. 40.

³⁹ SALA FRANCO, T., "El principio de condición más beneficiosa...", ob. cit., p. 27.

(c) El consentimiento del empresario que, en esencia, constituye una oferta explícita o implícita, exige la aceptación del trabajador o de los trabajadores, «que puede ser individual o colectiva, expresa o también tácita»⁴⁰.

(d) Mediante el acto constitutivo de concesión o reconocimiento de la ventaja o el privilegio por parte del empresario y la consiguiente aceptación del trabajador o de los trabajadores, la condición más beneficiosa se incorpora plenamente al contrato de trabajo individual «como condición singular adquirida a título personal (aunque su número fuese plural)»⁴¹. De esta forma, la condición más beneficiosa «queda indisolublemente unida al patrimonio contractual del trabajador»⁴².

(e) La incorporación de una condición más beneficiosa al nexo contractual supone que la misma adquiera «un carácter de intangibilidad»⁴³ y se convierta en «un medio para la limitación jurídica del poder empresarial»⁴⁴. Es decir, una vez que la condición más beneficiosa se integra en el contrato de trabajo y se convierte, por ende, en un derecho adquirido, el empresario no puede modificar o suprimir dicha condición de manera unilateral⁴⁵. Ciertamente, la inclusión de esta condición en el nexo contractual le otorga fuerza vinculante, lo que hace que «su cumplimiento no pueda depender del arbitrio o de la sola voluntad de uno de los contratantes»⁴⁶.

Ello no significa, sin embargo, que la condición más beneficiosa deba permanecer invariable durante toda la relación laboral⁴⁷, sino que no puede ser reducida o eliminada unilateralmente por el empresario «salvo que concurrieran las causas que legalmente le autorizan a modificar condiciones sustanciales del contrato de trabajo y siguiera el procedimiento previsto al efecto»⁴⁸. Al hilo de esta última cuestión, existen distintas vías para proceder a la modificación o neutralización de la condición más beneficiosa. Así, la condición más beneficiosa, en tanto condición contractualizada, puede suprimirse mediante un acuerdo o pacto novatorio entre el empresario y el trabajador⁴⁹. Igualmente, la misma puede ser compensada o neutralizada por una norma (legal o convencional) posterior, siempre que la nueva normativa sea más favorable⁵⁰. La condición más beneficiosa también puede ser neutralizada a través de la institución de la absorción y compensación⁵¹. Incluso, la con-

⁴⁰ BALLESTER LAGUNA, F., *La condición más beneficiosa...*, ob. cit., p.p. 133-134; LARA LÓPEZ, F., «La cesta de Navidad como regalo de empresa: ¿mera liberalidad, derecho adquirido o condición más beneficiosa?», *Revista Derecho, Empresa y Sociedad*, 2018, núm. 13, p. 267; y RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M., «Principio pro operario, condición más beneficiosa y autonomía colectiva», *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, 1991, núm. 1, p. 41. A este respecto, consúltese STS, Sala de lo Social, de 20 de diciembre de 1993, núm. rec. 443/1993, Fundamento Jurídico Tercero.

⁴¹ RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M., «Principio pro operario, condición más beneficiosa...», ob. cit., p. 41. En un sentido similar, véase ALONSO OLEA, M. y CASAS BAAMONDE, M.E., *Derecho del Trabajo...*, ob. cit., p. 1189.

⁴² DÍAZ AZNARTE, M.T., *El principio de condición más beneficiosa en el ordenamiento...*, ob. cit., p. 233.

⁴³ STS, Sala de lo Social, de 3 de marzo de 2009, núm. rec. 13/2008, Fundamento Jurídico Segundo. En un sentido similar, vid. STS, Sala de lo Social, de 12 de mayo de 2008, núm. rec. 111/2007, Fundamento Jurídico Tercero.

⁴⁴ SAGARDOY BENGOCHEA, J.A., *Los principios de aplicación del Derecho del Trabajo, Asociación de cajas de ahorros para relaciones laborales*, Madrid, 1991, p. 49.

⁴⁵ Por todas, véanse las SSTS, Sala de lo Social, de 20 de mayo de 1991, Fundamento Jurídico Tercero, y de 7 de abril de 2009, núm. rec. 99/2008, Fundamento Jurídico Tercero, apartado 2.

⁴⁶ GARCÍA VIÑA, J., «Principio de condición más beneficiosa...», ob. cit., p. 1746.

⁴⁷ Al respecto, consúltense MERCADER UGUINA, J.R., *Los principios de aplicación del Derecho...*, ob. cit., p. 157 y SAGARDOY BENGOCHEA, J.A., *Los principios de aplicación del Derecho del Trabajo...*, ob. cit., p. 52.

⁴⁸ SAN, Sala de lo Social, de 6 de febrero de 2018, núm. rec. 326/2017, Fundamento Jurídico Tercero.

⁴⁹ STS, Sala de lo Social, de 21 de abril de 2016, núm. rec. 2626/2014, Fundamento Jurídico Cuarto, apartado 3. Asimismo, vid. CASAS BAAMONDE, M.E., «La trascendencia constitucional de los principios...», ob. cit., p. 134 y MONTOYA MELGAR, A., *Derecho del Trabajo...*, ob. cit., p. 227.

⁵⁰ GARCÍA VIÑA, J., «Principio de condición más beneficiosa...», ob. cit., p. 1746.

⁵¹ DÍAZ AZNARTE, M.T., *El principio de condición más beneficiosa en el ordenamiento...*, ob. cit., p. 291 y GARCÍA VIÑA, J., «Principio de condición más beneficiosa...», ob. cit., p. 1746.

dición más beneficiosa puede reducirse o eliminarse mediante la modificación sustancial de las condiciones de trabajo ex artículo 41 del TRLET, siempre que existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción⁵². Y, de manera excepcional, puede recurrirse a la aplicación de la cláusula *rebus sic stantibus* cuando se producen cambios sobrevenidos de las circunstancias que impiden a alguna de las partes cumplir lo pactado⁵³.

En suma, la condición más beneficiosa es aquella condición laboral que proviene de la decisión unipersonal del empresario y se contractualiza⁵⁴. Por ende, para que exista una condición más beneficiosa, es necesario que la misma se haya adquirido y disfrutado «en virtud de la consolidación del beneficio que se reclama, por obra de una voluntad inequívoca de su concesión»⁵⁵, de tal forma que el beneficio que se concede se haya incorporado al nexo contractual «en virtud de un acto de voluntad constitutivo de una concesión o reconocimiento de un derecho»⁵⁶ y se demuestre la voluntad del empresario de conceder a sus trabajadores dicha ventaja.

3. DISCUSIÓN: ¿ES LA CESTA DE NAVIDAD UNA CONDICIÓN MÁS BENEFICIOSA O UNA PRÁCTICA EMPRESARIAL DE LIBERALIDAD?

3.1. Consideraciones generales

Partiendo del análisis realizado en el apartado anterior, a continuación se procederá a resolver la cuestión, el problema, que ha motivado la realización del presente trabajo, a saber, ¿es la cesta de Navidad una condición más beneficiosa o una práctica empresarial de liberalidad?

Pues bien, antes de nada, debe avanzarse que no existe una respuesta única y contundente que resuelva la disyuntiva planteada sobre la naturaleza jurídica de este obsequio entregado con motivo de las fiestas navideñas. Según el Tribunal Supremo, «no puede establecerse como criterio general y universal que la entrega de la cesta de Navidad constituya un derecho adquirido como condición más beneficiosa, o una simple liberalidad empresarial no vinculante en años sucesivos»⁵⁷, por lo que «debe estarse a la específica casuística de cada concreto supuesto»⁵⁸. Y es que, tal y como expresa el Alto Tribunal, «no es tarea sencilla la de identificar los límites que en cada caso concreto separan la simple liberalidad de la tácita voluntad empresarial de reconocer ese derecho, debiendo estarse a las particulares circunstancias concurrentes en el supuesto particular para deslindar una u otra situación»⁵⁹.

Con base en lo expuesto, resulta indispensable analizar «todos los factores y elementos»⁶⁰ de cada supuesto concreto para poder determinar si este obsequio constituye una condición más beneficiosa o, por el contrario, una mera condescendencia empresarial.

⁵² MERCADER UGUINA, J.R., *Los principios de aplicación del Derecho...*, ob. cit., p. 159-162 y MONTOYA MELGAR, A., *Derecho del Trabajo...*, ob. cit., p. 227.

⁵³ En profundidad, consúltese BALLESTER LAGUNA, F., *La condición más beneficiosa...*, ob. cit., pp. 321-328.

⁵⁴ *Ibidem*, p. 131.

⁵⁵ SSTS, Sala de lo Social, de 8 de julio de 1996, núm. rec. 2831/1995, Fundamento Jurídico Cuarto, apartado 3; de 14 de mayo de 2013, núm. rec. 96/2012, Fundamento Jurídico Cuarto; y de 15 de junio de 2015, núm. rec. 164/2014, Fundamento Jurídico Octavo, apartado 2. Asimismo, puede verse KAHALE CARRILLO, D.T., «El principio de condición más beneficiosa y las mejoras...», ob. cit., pp. 180-181.

⁵⁶ STS, Sala de lo Social, de 12 de mayo de 2009, núm. rec. 4/2008, Fundamento Jurídico Tercero, apartado 2.

⁵⁷ STS, Sala de lo Social, de 12 de julio de 2018, núm. rec. 146/2017, Fundamento Jurídico Tercero, apartado 3.

⁵⁸ *Ibidem*.

⁵⁹ *Ibidem*.

⁶⁰ STS, Sala de lo Social, de 21 de abril de 2016, núm. rec. 2626/2014, Fundamento Jurídico Cuarto, apartado 2. Asimismo, pueden consultarse, entre otras, las SSTS, Sala de lo Social, de 7 de abril de 2009, núm. rec. 99/2008 Fundamento Jurídico Tercero, apartado 3; de 6 de julio de 2010, núm. rec. 224/2009, Fundamento Jurídico Cuarto; y de 4 de marzo de 2013, núm. rec. 4/2012, Fundamento Jurídico Tercero, apartado 1.

Sin perjuicio de estas matizaciones, cabe advertir un cambio significativo en la postura del Tribunal Supremo respecto de esta cuestión. Así, en una primera etapa, la Sala de lo Social del Alto Tribunal vino concibiendo la entrega de la cesta de Navidad, principalmente, como un acto de gratuidad empresarial. Sin embargo, diversos pronunciamientos recientes han evidenciado una variación en la posición del Tribunal Supremo en favor de la consideración de la cesta de Navidad como una condición más beneficiosa o un derecho adquirido por los trabajadores⁶¹.

3.2. Primera etapa: la cesta de Navidad como práctica empresarial de liberalidad

Tal y como se ha adelantado, en un primer período, el Tribunal Supremo abogó, principalmente, por considerar la cesta de Navidad como un acto de tolerancia empresarial y por rechazar su reconocimiento como condición más beneficiosa.

(a) Así, en la sentencia de 21 de febrero de 1994⁶², el Tribunal Supremo entendió que la entrega anual de la cesta de Navidad objeto del litigio era una «práctica empresarial de liberalidad» y no una incorporación de tal beneficio al nexo contractual en virtud de un acto de voluntad constitutivo de una concesión o reconocimiento de un derecho.

Según los hechos probados, los trabajadores que pasaron a depender de la empresa demandada venían percibiendo una vez al año la cesta de Navidad (cuyo importe había ido incrementándose cada año), al menos, desde el año 1972. Empero, en 1991, la empresa demandada suprimió de forma unilateral dicho obsequio, sin que los trabajadores recibieran a cambio compensación alguna. Respecto de la duración de esta actuación empresarial, defendió el Tribunal que «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». Más concretamente, argumentó el Alto Tribunal que «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».

(b) En esta misma línea, el Alto Tribunal determinó en su sentencia de 31 de mayo de 1995 que la entrega de la cesta de Navidad en el caso juzgado constituía «una repetida actuación de liberalidad de la empresa» y que no podía deducirse que tal beneficio se hubiera consolidado e integrado en el contrato de trabajo⁶³.

En este supuesto concreto, la empresa demandada, con una plantilla de alrededor de 250 trabajadores, venía entregando de forma ininterrumpida desde el inicio de su actividad una cesta de Navidad a todos sus trabajadores en activo con ocasión de las fiestas navideñas. En el contenido de la cesta se habían venido produciendo pacíficas variaciones anuales, pero no fue hasta 1992 cuando se originó el conflicto como consecuencia de una drástica disminución en el contenido de la cesta. A este respecto, se menciona en los hechos probados que la empresa venía sufriendo pérdidas desde el año 1990.

Pues bien, a pesar de la reiteración de la conducta empresarial y del disfrute pacífico del beneficio por parte de los trabajadores, el Tribunal Supremo puntualizó que para que el

⁶¹ Véase POQUET CATALÁ, R., "Los últimos perfiles del principio de condición...", ob. cit., p. 92.

⁶² STS, Sala de lo Social, de 21 de febrero de 1994, núm. rec. 3773/1992.

⁶³ STS, Sala de lo Social, de 21 de febrero de 1994, núm. rec. 3773/1992, Fundamento Jurídico Tercero.

⁶⁴ STS, Sala de lo Social, de 21 de febrero de 1994, núm. rec. 3773/1992, Fundamento Jurídico Cuarto.

⁶⁵ *Ibidem*.

⁶⁶ STS, Sala de lo Social, de 31 de mayo de 1995, núm. rec. 2384/1994.

⁶⁷ STS, Sala de lo Social, de 31 de mayo de 1995, núm. rec. 2384/1994, Fundamento Jurídico Tercero, apartado 3.

⁶⁸ *Ibidem*.

disfrute de un beneficio social se convierta en condición más beneficiosa no es suficiente que dicha ventaja tenga una duración en el tiempo y tampoco es precisa la nota de duración o persistencia, sino que es necesario que «la actuación persistente descubra la voluntad empresarial de introducir un beneficio que incremente lo dispuesto en la ley o en el convenio»⁶⁹. Con base en estas premisas, concluyó el Tribunal que «declarar el derecho de los trabajadores a recibir una cesta de Navidad de contenido igual a la cesta de 1991 es [...] convertir en condición más beneficiosa una pura liberalidad del empresario»⁷⁰.

(c) Igualmente, en la sentencia de 18 de enero de 1996⁷¹, el Tribunal Supremo falló a favor de la empresa demandada al estimar que en el supuesto enjuiciado la cesta de Navidad que venía siendo entregada anualmente en el mes de diciembre a los trabajadores y que fue suprimida unilateralmente por la empresa en 1992, constituía una «práctica empresarial de liberalidad»⁷². Más aún, explicó el Tribunal que «las bolsas y regalos navideños no retribuyen el trabajo, sino que son obsequios en consideración a las fiestas tradicionales y no son jurídicamente exigibles»⁷³.

Como consecuencia, el Tribunal Supremo rechazó la existencia de una condición más beneficiosa al entender que no convergía «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»⁷⁴.

Estos pronunciamientos evidencian una clara tendencia inicial del Tribunal Supremo a identificar la concesión de la cesta de Navidad con un simple acto de generosidad o tolerancia de la empresa que no conlleva su incorporación en el contrato de trabajo y, por consiguiente, permite su supresión o modificación de forma unilateral por parte de la empresa.

3.3. Viraje hacia la consideración de la cesta de Navidad como condición más beneficiosa

Recientemente, diversas resoluciones de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo han revelado un giro interpretativo en la materia proclive a concebir la cesta de Navidad como una condición más beneficiosa del contrato de trabajo.

(a) En la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de 14 de mayo de 2013⁷⁵, se concluye que la cesta de Navidad que venían percibiendo los trabajadores prejubilados era una condición más beneficiosa que no podía ser suprimida por decisión unilateral de la empresa.

En concreto, se explica en la sentencia que «no cabe duda alguna del origen empresarial de los beneficios y de su permanencia en el tiempo»⁷⁶. Además, se matiza que «la voluntad de mantener los beneficios no se vio alterada ni por los acuerdos sobre prejubilaciones, ni por los pactos colectivos que surgieron al socaire de la fusión empresarial, dado que nada de ello se reseñaba al respecto, manteniéndose, en cambio, con carácter general, las condiciones originarias»⁷⁷.

⁶⁹ STS, Sala de lo Social, de 31 de mayo de 1995, núm. rec. 2384/1994, Fundamento Jurídico Tercero, apartado 2.

⁷⁰ STS, Sala de lo Social, de 31 de mayo de 1995, núm. rec. 2384/1994, Fundamento Jurídico Tercero, apartado 3.

⁷¹ STS, Sala de lo Social, de 18 de enero de 1996, núm. rec. 1217/1995.

⁷² STS, Sala de lo Social, de 18 de enero de 1996, núm. rec. 1217/1995, Fundamento Jurídico Segundo.

⁷³ *Ibidem*.

⁷⁴ STS, Sala de lo Social, de 18 de enero de 1996, núm. rec. 1217/1995, Fundamento Jurídico Tercero.

⁷⁵ STS, Sala de lo Social, de 14 de mayo de 2013, núm. rec. 96/2012.

⁷⁶ STS, Sala de lo Social, de 14 de mayo de 2013, núm. rec. 96/2012, Fundamento Jurídico Cuarto.

⁷⁷ *Ibidem*.

(b) En la sentencia de 21 de abril de 2016⁷⁸, en la que se aborda un supuesto de sucesión de empresa, el Tribunal Supremo estima que la cesta de Navidad que venían percibiendo los trabajadores de la empresa demandada, provenientes de otra empresa, constituía una condición más beneficiosa «ya que ha sido concedida por el empresario, persiste en el tiempo y se dan las notas de reiteración y habitualidad en la concesión del beneficio»⁷⁹.

En concreto, explica la Sala que «es patente la voluntad inequívoca de la empresa de la que provienen los trabajadores [...] de conceder este beneficio»⁸⁰ y que, el hecho de que dicha empresa se fusionara con la empresa demandada «no altera la naturaleza del beneficio, es decir, su carácter de condición más beneficiosa»⁸¹. Además, puntualiza el Tribunal que, en los supuestos de subrogación empresarial, la empresa subrogante tiene el deber de respetar las condiciones de las que disfrutaban los trabajadores de la empresa subrogada, «hasta tanto no se proceda a la suscripción de un pacto colectivo que sea más favorable o se produzca una modificación sustancial de las condiciones de trabajo, o pacto novatorio»⁸².

(c) Asimismo, en la sentencia de 12 de julio de 2018⁸³, la Sala de lo Social del Tribunal Supremo «atribuye naturaleza jurídica de condición más beneficiosa al derecho de los trabajadores a recibir una cesta de Navidad»⁸⁴.

El Tribunal fundamenta su decisión, esencialmente, en la persistencia y la prolongación del beneficio, pues la cesta de Navidad «venía entregándose sin solución de continuidad desde el año 2007»⁸⁵. Al hilo de esta cuestión, se argumenta que, si bien no se celebraron reuniones, pactos o escritos cruzados entre las partes desde el 2007 hasta la supresión de la cesta en 2016 –actos que hubieran demostrado con mayor precisión la naturaleza jurídica de este regalo navideño–, el disfrute pacífico del beneficio y la ausencia de conflictividad se muestran como un elemento neutro «que no juega en contra de la inexistencia de la condición más beneficiosa»⁸⁶. Ciertamente, a este último respecto, debe tenerse en cuenta que la mayoría de las condiciones más beneficiosas derivan de una concesión tácita del empresario⁸⁷. Más aún, se menciona que debe considerarse especialmente el mantenimiento de la cesta durante un período temporal significativo como fue la grave crisis económica⁸⁸.

En conexión con este argumento, el Alto Tribunal hace hincapié, por un lado, en el elevado número de trabajadores que se beneficiaban de la cesta –un número superior cada

⁷⁸ STS, Sala de lo Social, de 21 de abril de 2016, núm. rec. 2626/2014.

⁷⁹ STS, Sala de lo Social, de 21 de abril de 2016, núm. rec. 2626/2014, Fundamento Jurídico Cuarto, apartados 1 y 3.

⁸⁰ *Ibidem*.

⁸¹ *Ibidem*.

⁸² *Ibidem*.

⁸³ STS, Sala de lo Social, de 12 de julio de 2018, núm. rec. 146/2017. Para una mayor profundización, puede consultarse LARA LÓPEZ, F., “La cesta de Navidad como regalo de empresa...”, ob. cit., pp. 265-268.

⁸⁴ STS, Sala de lo Social, de 12 de julio de 2018, núm. rec. 146/2017, Fundamento Jurídico Cuarto, apartado 1.

⁸⁵ STS, Sala de lo Social, de 12 de julio de 2018, núm. rec. 146/2017, Fundamento Jurídico Cuarto, apartado 2.

⁸⁶ *Ibidem*.

⁸⁷ *Vid.* ROJO TORRECILLA, E. “Conflicto jurídico sobre la cesta de Navidad como condición más beneficiosa. ¿Un claro ejemplo de malas relaciones laborales en la empresa? Una nota a la sentencia del TS de 12 de julio de 2018”, de 16 de octubre de 2018. Consultado en el Blog El nuevo y cambiante mundo del trabajo. Una mirada abierta y crítica a las nuevas relaciones laborales:

<http://www.eduardorojotorrecilla.es/2018/10/conflicto-juridico-sobre-la-cesta-de.html>

⁸⁸ STS, Sala de lo Social, de 12 de julio de 2018, núm. rec. 146/2017, Fundamento Jurídico Cuarto, apartado 3.

año a los 3.200– y, por otro lado, en el aumento anual del número de trabajadores –llegando a superar los 5000–, entendiéndose que ambos hechos constituyen «una manifestación de la voluntad de la empresa de mantenerla y extenderla a los nuevos trabajadores pese al importante incremento de su número»⁸⁹.

Junto con estos factores, el Tribunal también repara en el elevado gasto que suponía para la empresa la entrega anual de la cesta de Navidad –a saber, entre los 42.000 y los 89.000 euros–, así como en el esfuerzo logístico y organizativo que implicaba el encargo y la distribución de un número de cestas tan elevado. Respecto de los gastos, se explica que el drástico descenso del importe de la cesta en 2015 «no desmiente la existencia de una condición más beneficiosa»⁹⁰.

Respecto de uno de los motivos alegados por la empresa demandada en su recurso, mediante el que pretendía la rectificación del hecho probado cuarto de la sentencia de la Audiencia Nacional de 15 de marzo de 2017⁹¹, en el que se exponía que en 2016 la empresa había solicitado presupuesto para las cestas de Navidad y en el que, en su lugar, la empresa alegaba que debía señalarse que tal presupuesto había sido requerido para la organización de un cóctel con el que se obsequió a los trabajadores en esa anualidad, el Tribunal señala que dicho aspecto no tiene ninguna relevancia para la resolución del litigio en tanto lo que se discute es si la supresión unilateral de la cesta de Navidad se ajusta a Derecho. Más aún, el Tribunal entiende que «si la empresa no había ofrecido nunca un cóctel en años anteriores, y precisamente lo hace en 2016 cuando suprime la cesta de Navidad, en cierto modo es como si estuviere asumiendo la necesidad de sustituir una cosa por la otra, en lo que implícitamente pudiere suponer un reconocimiento de la existencia de una determinada obligación»⁹².

Con base en estos hechos, el Tribunal Supremo infiere que «la empresa actúa con voluntad de reconocer el derecho más allá de una puntual y aislada liberalidad que en estas condiciones y circunstancias no puede presumirse»⁹³.

3.4. Valoración

A partir de lo expuesto, cabe concluir que «en el caso paradigmático de la cesta de Navidad la doctrina no es pacífica»⁹⁴ y que, al fin y a la postre, «se trata de un problema de interpretación de la conducta empresarial»⁹⁵.

Si bien, en un inicio, el Tribunal Supremo se decantó por considerar que la entrega de la cesta de Navidad debía enmarcarse dentro del alcance de la liberalidad o tolerancia de la empresa, en los últimos años ha abogado en distintos pronunciamientos por el reconocimiento de este obsequio como una condición más beneficiosa del contrato. Empero, es importante puntualizar que este último posicionamiento no significa que la entrega de la cesta de Navidad constituya en todo caso un derecho adquirido de los trabajadores. Precisamente, de conformidad con la argumentación del Alto Tribunal, será indispensable reparar en todas las circunstancias del supuesto concreto para poder extraer una conclusión sobre la verdadera naturaleza jurídica de este obsequio.

⁸⁹ STS, Sala de lo Social, de 12 de julio de 2018, núm. rec. 146/2017, Fundamento Jurídico Cuarto, apartado 2.

⁹⁰ *Ibidem*.

⁹¹ SAN, Sala de lo Social, de 15 de marzo de 2017, núm. rec. 349/2016.

⁹² STS, Sala de lo Social, de 12 de julio de 2018, núm. rec. 146/2017, Fundamento Jurídico Segundo, apartado 3.

⁹³ STS, Sala de lo Social, de 12 de julio de 2018, núm. rec. 146/2017, Fundamento Jurídico Cuarto, apartado 2.

⁹⁴ POQUET CATALÁ, R., “Los últimos perfiles del principio de condición...”, *ob. cit.*, p. 92.

⁹⁵ *Ibidem*.

En este contexto, la carencia de criterios uniformes que permitan establecer con objetividad la línea divisoria entre los actos de generosidad empresarial y la condición más beneficiosa provoca un clima de inseguridad jurídica en la materia. Ante esta situación, y en sintonía con lo mencionado *supra* (apartado 2.2.), se considera que el disfrute habitual, reiterado, persistente y pacífico en el tiempo de un beneficio que mejora los estipulado en las disposiciones legales o convencionales debe concebirse como una (presunta) condición más beneficiosa del contrato de trabajo, a menos que quede patente que tal concesión es provisional y está sujeta a un límite de tiempo o medie un vicio grave en el consentimiento del empresario. Ante esta presunción, corresponderá al empresario probar o acreditar que el beneficio concedido no constituye una condición más beneficiosa del contrato⁹⁶. Y, a este último respecto, deberá tenerse presente que «la mera invocación por la empresa [...] de su voluntad de conceder una simple liberalidad no puede prevalecer sobre los elementos objetivos que apunten en dirección contraria, como la permanencia y la reiteración a lo largo de varios años»⁹⁷.

Dicho todo esto, resta señalar que el recurso a la vía judicial para resolver un conflicto de esta naturaleza denota las dificultades para llegar a un acuerdo en el seno de las empresas, lo que pone de manifiesto, en definitiva, un mal funcionamiento de las relaciones laborales en la empresa⁹⁸.

4. CONCLUSIONES

A partir del estudio realizado, a continuación se enumeran las principales conclusiones.

Primera. No existe una opinión doctrinal unánime sobre el encuadramiento del principio de condición más beneficiosa del contrato en el marco jurídico español. Mientras la doctrina mayoritaria sostiene que este principio se fundamenta en el artículo 3.1.c) del TRLET, otro sector doctrinal opina que se trata de un principio de creación jurisprudencial. Incluso, algunos autores defienden una postura intermedia al entender que existe una regulación positiva del principio pero que, debido a su naturaleza ambigua e imprecisa, dicha regulación mínima ha sido desarrollada por la jurisprudencia.

Segunda. El reconocimiento de una condición más beneficiosa requiere el disfrute por un trabajador o un grupo de trabajadores de un beneficio que mejore lo establecido en las disposiciones legales o convencionales. Esta mejora social debe proceder de una concesión inequívoca (expresa o tácita) del empresario y debe ser aceptada por el trabajador o los trabajadores (también de manera expresa o tácitamente), de tal forma que dicha mejora se incorpore al contrato de trabajo y adquiera fuerza vinculante, limitándose, como consecuencia, el poder del empresario al no poder éste modificarla o suprimirla unilateralmente.

Tercera. La falta de criterios objetivos y uniformes que permitan delimitar las fronteras entre la concesión graciosa de la empresa y la condición más beneficiosa provoca una situación de inseguridad jurídica en la materia.

Cuarta. El indicio relativo a la habitualidad, regularidad, persistencia y disfrute en el tiempo de una ventaja social, siempre que tal persistencia sea una muestra de la voluntad del empresario de reconocer el beneficio y salvo que medie vicio en el consentimiento del empresario o la concesión sea provisional, debe presumir la existencia de una condición más beneficiosa.

⁹⁶ Sobre esta cuestión, *vid.* BEJARANO HERNÁNDEZ, A., *Principio de condición más beneficiosa...*, *ob. cit.*, p. 46.

⁹⁷ STSJ del País Vasco, Sala de lo Social, de 26 de marzo de 2019, núm. rec. 2/2019, Fundamento Jurídico Cuarto.

⁹⁸ En sintonía con la opinión expuesta en ROJO TORRECILLA, E. "Conflicto jurídico sobre la cesta de Navidad como condición...", *ob. cit.*

Quinta. La evolución de la doctrina de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo respecto de la entrega de la cesta de Navidad evidencia un cambio de tendencia desde su inicial consideración como mera liberalidad empresarial hacia su reconocimiento como condición más beneficiosa.

Sexta. En virtud de los pronunciamientos judiciales, la entrega de la cesta de Navidad no constituye per se un derecho adquirido de los trabajadores, por lo que resulta indispensable reparar en los elementos y circunstancias de cada caso concreto para poder extraer tal conclusión.