

El derecho a recibir una cesta de Navidad de origen convencional: interpretación y validez de las condiciones estipuladas para su concesión

STS-SOC núm. 203/2019, de 2 de marzo

María Antonia Castro Argüelles

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Oviedo

Resumen: *La STS 203/2019 niega a los trabajadores afectados por el conflicto colectivo el derecho a recibir la "cesta de Navidad" correspondiente a 2016 de acuerdo con la interpretación que hace de los acuerdos colectivos que reconocen este derecho, según el sentido literal de sus cláusulas y lo que resulta asumido por las partes*

Palabras clave: *cesta de Navidad, condición más beneficiosa, interpretación de los convenios colectivos, contratos, conflicto colectivo*

Abstract: *The Judgment of the Supreme Court 203/2019 denies workers the right to receive the corresponding "Christmas basket" for 2016 according to the interpretation of the collective agreements that recognizes this right, according to the literal meaning of its clauses and what is assumed by the parties*

Keywords: *Christmas basket, more beneficial condition, interpretation of collective agreements, contracts, collective conflict*

I. Introducción

La cuestión que se discute en el litigio que ha dado lugar a la STS 203/2019, de 12 de marzo, tiene que ver con si la cesta de Navidad que reclama la representación de los trabajadores es una condición más beneficiosa o se trata de un beneficio social -o mejora social- de origen convencional, puesto que en 2005 y 2010 se habían pactado sendos acuerdos marcos según los que, siempre y cuando las condiciones económicas lo permitieran, los empleados en activo a fecha de diciembre del año en curso recibirían una cesta de Navidad. La solución que ofrece la sentencia se centra en interpretar el alcance de esos acuerdos y la validez de esa condición a la que parecían vincular la entrega de la cesta.

Como la propia sentencia objeto de este comentario recuerda, el asunto es similar al que se resuelve en la STS 176/2019, de 6 de marzo, rec 242/2017. Sin embargo, el TS rechaza la traslación de la doctrina en ella contenida a este caso al haber diferencias importantes, pues mientras en el asunto que resuelve la STS 176/2019 la empresa no había sufrido pérdidas, en el caso que ahora se analiza la empresa demandada sí las había sufrido. Además, en el litigio que se aborda en la sentencia objeto de este comentario la existencia de la condición más beneficiosa se había descartado ya en instancia, mientras que en la STS 176/2019 esa construcción operó respecto de una parte de los trabajadores afectados. No obstante, la STS 203/2019 invoca el criterio acogido por la STS 176/2019 para desestimar algunos de los motivos de índole procesal en que se apoyaba el recurso.

II. Identificación de la resolución judicial comentada

Tipo de resolución judicial: sentencia.

Órgano judicial: Sala de lo Social, Sección 1ª, del Tribunal Supremo.

Número y fecha de la resolución judicial: sentencia núm. 203/2019, de 12 de marzo.

Tipo y número de recurso o procedimiento: recurso de casación para la unificación de doctrina núm. 230/2017.

ECLI:ES:TS:2019:1191.

Fuente de consulta: CENDOJ

Ponente: Excmo. Sr. D. Antonio Vicente Sempere Navarro.

Votos particulares: carece.

III. Problema suscitado. Hechos y antecedentes

El problema que se discute en esta sentencia es el eventual derecho de la plantilla perteneciente a la empresa Worldline Iberia S.A. (Grupo Atos) a recibir la llamada "cesta de Navidad", sea como condición más beneficiosa, sea como consecuencia de pretéritos acuerdos colectivos cuyo alcance también se cuestiona.

1. Hechos probados

La sentencia recurrida había declarado probado que la empresa demandada, perteneciente al Grupo empresarial Atos, era el resultado de diversas transformaciones societarias (Tempos 21, Innovación en Aplicaciones Móviles S.A.; Schumberger Sema y Atos Ods Origin; Atos Origin SAE; Atos Spain SAE; Atos Worldline Spain; Worldline Iberia S.A.), en virtud de las cuales se produjo la transmisión de los trabajadores de Atos Origin y de Tempos 21 a Wordline Iberia SA y la consiguiente subrogación, con efectos de 1 de octubre de 2013, en sus contratos de trabajo.

Atos Origin SAE había suscrito, el 14 de enero de 2005, un acuerdo marco con dos de los sindicatos más representativos a nivel estatal, con implantación en la empresa, y con un tercer sindicato que sin ostentar la condición de más representativo a nivel estatal también tenía implantación en la empresa. Este acuerdo incluía un apartado (4.f) que, bajo la rúbrica "Mejoras Sociales", establecía que siempre y cuando las condiciones económicas lo permitieran los empleados en activo a fecha de uno de diciembre del año en curso recibirían una cesta de Navidad.

En idénticos términos se expresaba el acuerdo marco suscrito, el 16 de junio de 2010, por Tempos 21 con la representación legal de los trabajadores, al incluir la cesta de Navidad dentro de los "Beneficios Sociales".

Entre 2009 y 2011 los trabajadores incluidos en el ámbito de estos acuerdos recibieron cesta de Navidad pese a que en esos años los resultados habían sido negativos o arrojaban ganancias poco significativas. En el caso de Atos Spain (hasta 2011 Atos Origin), el 29 de noviembre de 2012, se acordó con las secciones sindicales una reducción salarial, desde el 14 de diciembre de 2012 al 31 de diciembre de 2015. En el acuerdo no se hacía mención alguna a la cesta navideña.

Ni los trabajadores de Wordline, provenientes de Tempos 21, ni los trabajadores subrogados por dicha mercantil, recibieron cesta de Navidad desde 2012 al 2015 inclusive. En los ejercicios 2013 y 2015 Wordline tuvo resultados positivos, no así en 2014 y en 2016. Las sucesivas reclamaciones formuladas por el Comité de empresa en 2015 y 2016, y por la sección sindical en 2016, fueron desestimadas por la empresa por los resultados negativos de las cuentas de resultados.

2. Alcance del conflicto colectivo

Con fecha de 16 de mayo de 2017, la Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (UGT) y la Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) presentaron demanda de conflicto colectivo en la que planteaban la existencia de una condición más beneficiosa, consistente en el derecho a percibir una cesta de Navidad. Apoyaban esa pretensión principal en el hecho de que la cesta había sido entregada en los años 2010 y 2011 pese a que la empresa había tenido resultados negativos. Subsidiariamente, y para el caso de que no se considerase como condición más beneficiosa, la demanda invocaba el tenor del acuerdo marco, que establecía una obligación para la empresa de entregar una cesta de Navidad a los trabajadores "cuando las condiciones económicas lo permitan". Se mantenía que existiendo un acuerdo válidamente suscrito, que establece unos requisitos muy claros para la entrega de la cesta de Navidad, la empresa no podía elegir cumplir o no lo pactado según su mera conveniencia pues ello vulneraría lo estipulado en el artículo 1256 del Código Civil, según el que "la validez y el cumplimiento de los contratos no puede dejarse al arbitrio de uno de los contratantes". Por ello, se solicitaba que se declarase el derecho de los trabajadores afectados por el conflicto a percibir la cesta de Navidad correspondiente al ejercicio 2016. La demanda omitía cualquier tipo de cuantificación, directa o indirecta, sobre el tenor cuantitativos o cualitativo de dicha especie.

3. La Sentencia de la Audiencia Nacional

La Sentencia de la Audiencia Nacional, que estimó la demanda de conflicto colectivo, rechazó que se tratara de una condición más beneficiosa pues entendió que si traía su causa de los acuerdos de 2005 y 2010 procedía de la negociación colectiva, por lo que no podía sostenerse que su entrega obedeciera a la voluntad inequívoca de la empresa de concederla. En segundo lugar, la Audiencia Nacional consideró que, a tenor de los acuerdos, la obligación de la empresa de entregar la cesta era de tipo condicional, en el sentido de que procedía "cuando las condiciones económicas lo permitan". Pero interpretó que esta condición debía declararse nula, conforme al art. 1115 Código Civil, al depender su cumplimiento de la voluntad del deudor. Además, consideró acreditado que la cesta se había entregado por la empresa incluso en años en que había tenido pérdidas por lo que concluyó que no quedaba otra opción que la estimación de la demanda, que debía ajustarse a los términos establecidos en el suplico, sin entrar a resolver sobre los contenidos de la cesta porque los demandantes no habían pedido ni probado ni intentado probar sus contenidos, que tampoco la empresa había acreditado.

IV. Posiciones de las partes

1. La empresa recurrente

Disconforme con esta sentencia la empresa formaliza recurso de casación en el que mantiene que en aplicación de los acuerdos y a la vista de los resultados económicos de 2016 no procede entregar la cesta de Navidad. El recurso se basa en cinco motivos. El primero, formulado al amparo del art. 207 letras a) y c) LRJS, se construye en relación con el art. 218.1 LEC (exhaustividad y congruencia de las sentencias), el art. 97.2 LRJS (contenido y fundamentación de las sentencias) y el art. 24 CE (tutela judicial). La parte recurrente sostiene que la sentencia de la Audiencia Nacional adolece de abuso y exceso de jurisdicción e incurre en un quebranto evidente de las normas referentes al contenido y alcance de la sentencia, causando indefensión. Para la parte recurrente, la SAN habría sido incongruente al conceder la cesta de Navidad de 2016 y reconocer la existencia del derecho a percibirla, pese a haber negado que se tratara de una condición más beneficiosa y haber rechazado la validez de los acuerdos colectivos que establecían la obligación condicional de entregar la cesta.

En el segundo motivo, formulado al amparo del art. 207.d) LRJS, se invoca error de hecho en la apreciación de la prueba obrante en autos y se solicita la ampliación de

los Hechos Probados para que conste el resultado negativo de los años anteriores a 2012 y se ponga en evidencia así la situación económica acumulada en la empresa a los largo de los diversos años, relevante para determinar si concurren las circunstancias económicas que permitirían abonar la retribución de referencia.

El tercer motivo, formulado al amparo del art. 207.e) LRJS, por infracción de los arts. 1113, 1114, 1115 y siguientes, y los arts. 1281 y siguientes del Código Civil, sostiene que la sentencia recurrida erró al considerar la cláusula acordada de una "obligación potestativa pura", cuando es una "obligación potestativa simple", plenamente válida y no invalidante al estar condicionada por la existencia de sucesos, factores o elementos externos que generan o influyen en el cumplimiento de la obligación.

El cuarto motivo formulado al amparo del art. 207.e) LRJS, denuncia infracción de los arts. 1113, 1255, 1256 y 1281 y siguientes Código Civil. Aduce la empresa que no concurre la condición acordada en los acuerdos para proceder a la entrega de la cesta de Navidad correspondiente a 2016 en la medida en que la empresa, a noviembre 2016, arrojaba un resultado negativo que se sumaba a los resultados negativos de años anteriores.

Por último, con carácter subsidiario, en el quinto motivo se denuncia, al amparo del art. 207.e) LRJS, la infracción de los arts.1289, 1303, 1306 y concordantes del Código Civil en el sentido de que si se parte de la base, como hace la AN, de que la cláusula era imprecisa o desconocida y por ello debe ser anulada, tal anulación al ser imputable a ambas partes, por tratarse de un acuerdo colectivo, ha de suponer la anulación sin repetición o reclamación entre las partes de los compromisos adquiridos.

2. Las representaciones sindicales

Para los sindicatos que comparecen como parte recurrida debe desestimarse el recurso porque no hay desajuste entre lo pedido y lo concedido puesto que el órgano judicial no está rígidamente vinculado a lo pedido, siendo erróneo que haya indefensión cuando el Tribunal invoca normas silenciadas por la demanda. Mantienen también los sindicatos que las revisiones de hechos probados interesadas no se ajustan a las exigencias pedidas por la jurisprudencia; y que la genericidad de la condición a que se sujeta el derecho en cuestión comporta su nulidad por quedar al arbitrio de una de las partes. Para esta parte, en fin, la recurrente no puede ahora alegar el carácter "torpe" de la cláusula pactada tras muchos años de vigencia.

3. Ministerio Fiscal

Por su parte, el informe de Ministerio Fiscal, de un lado, rechaza que proceda la rectificación de hechos probados y, de otro, sostiene que la sentencia ha incurrido en incongruencia en cuanto ha concedido algo diverso de lo solicitado, tanto por declarar la nulidad de la cláusula que condicionaba la entrega de la cesta a la situación económica de la empresa, como por reconocer el derecho a la cesta de Navidad sin circunscribirlo al año 2016. Con todo, entiende que procede desestimar la pretensión de la representación sindical habida cuenta de que la empresa acredita pérdidas durante el año 2016.

V. Normativa aplicable al caso

- Sobre la congruencia de las sentencias, art. 218 LECivil Exhaustividad y congruencia de las sentencias. Motivación.

1. Las sentencias deben ser claras, precisas y congruentes con las demandas y con las demás pretensiones de las partes, deducidas oportunamente en el pleito.

(...)

El tribunal, sin apartarse de la causa de pedir acudiendo a fundamentos de hecho o de Derecho distintos de los que las partes hayan querido hacer valer, resolverá

conforme a las normas aplicables al caso, aunque no hayan sido acertadamente citadas o alegadas por los litigantes.

- Sobre la interpretación de los acuerdos y convenios colectivos

Artículo 3 Código civil.

1. Las normas se interpretarán según el sentido propio de sus palabras, en relación con el contexto, los antecedentes históricos y legislativos, y la realidad social del tiempo en que han de ser aplicadas, atendiendo fundamentalmente al espíritu y finalidad de aquellas.(...)

Artículo 1281 Código civil.

Si los términos de un contrato son claros y no dejan duda sobre la intención de los contratantes, se estará al sentido literal de sus cláusulas.

Artículo 1282 Código civil.

Para juzgar de la intención de los contratantes, deberá atenderse principalmente a los actos de éstos, coetáneos y posteriores al contrato.

VI. Doctrina básica

a) No existe condición más beneficiosa.

b) Que el derecho a recibir una cesta de Navidad no sea una condición más beneficiosa no significa que no exista; lo que sucede es que cambia la fuente u origen: no deriva de una reiteración de comportamientos empresariales con ánimo de obligarse (como sostenía la pretensión principal de la demanda), sino de los acuerdos colectivos suscritos y vigentes.

c) El derecho a percibir la cesta de Navidad correspondiente al año 2016 debe ventilarse a partir del tenor prácticamente idéntico de los acuerdos colectivos de 2005 y 2010.

d) La sentencia recurrida no se ha pronunciado sobre aspectos ajenos al litigio, ni ha incurrido en incongruencia.

e) La determinación de si concurre el presupuesto para que proceda entregar la cesta no queda en manos del empleador, como erróneamente afirma la SAN recurrida, sino de cualquier intérprete. Por ello, no puede mantenerse que los acuerdos colectivos contengan una obligación cuyo cumplimiento dependa de una de las partes.

f) Los acuerdos se han de interpretar en "el sentido literal de su cláusulas", atendiendo a las palabras e intención de los contratantes.

g) Supeditar la entrega de la cesta a que "las condiciones económicas lo permitan" supone una opción lícita. Su imprecisión no le priva de virtualidad.

h) La condición a que se sujeta la obligación patronal remite a un concepto abierto por lo que, a falta de otros elementos de concreción (como pueda ser la entidad de lo reclamado), la existencia de pérdidas constituye causa razonable de desestimación de la demanda.

i) La genericidad de los términos en que se expresan los acuerdos y la conducta de las partes conducen a entender que la cesta de Navidad correspondiente al año 2016 no debe entregarse en caso de que la empresa arroje pérdidas.

VII. Parte dispositiva

La STS 203/2019 decide estimar el recurso de casación interpuesto por la empresa Worldline Iberia; casar y anular la sentencia 108/2017 de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, de 12 de julio de 2017, y declarar que los trabajadores afectados por el conflicto colectivo no tienen derecho a recibir la "cesta de Navidad"

correspondiente al año 2016, desestimando la demanda interpuesta y absolviendo a la empresa demandada de cuanto en ella se solicitaba.

VIII. Pasajes decisivos

FJ quinto.1 “El primer canon hermenéutico en la exégesis de los contratos – naturaleza atribuible al convenio colectivo- es el sentido propio de sus palabras” (...), “el sentido literal de sus cláusulas” (...).”

FJ quinto.2 “Estamos ante un auténtico derecho, no ante una liberalidad. Quienes cumplen los requisitos establecidos lo "recibirán", sin que se trate de algo sujeto a la mera voluntad de la empresa. Que el derecho se someta a condición en modo alguno comporta que pierda su carácter, el de una facultad jurídicamente exigible”.

FJ quinto.3 “tanto la redacción de los acuerdos como el propio comportamiento de empresa y trabajadores ponen de relieve que no se supedita el beneficio a la voluntad de una de las partes, sino a la concurrencia de un hecho o presupuesto”.

FJ quinto.4 “Es claro que los acuerdos de 2005 y 2010 comportan que una situación económica negativa hace que no surja el derecho analizado, y viceversa. Podrá discutirse si durante el año 2016 se ha dado ese supuesto, pero consideramos evidente que la situación negativa aboca a la desestimación de la demanda”.

IX. Comentario

En primer lugar, antes de entrar en los motivos de infracción sustantiva, la sentencia comentada comienza por desestimar los motivos de índole procesal, con abundante argumentación y apoyo en jurisprudencia constitucional y en reiterada doctrina de la Sala IV del TS.

En este sentido, la STS 203/2019 empieza rechazando que la sentencia recurrida hubiera incurrido en la incongruencia que se le imputa puesto que en definitiva no se ha pronunciado sobre aspectos ajenos al litigio. En concreto, para el TS, la SAN recurrida guarda perfecta relación con el debate suscitado a instancia de los sindicatos y se pronuncia sobre temas y materias debatidas en el proceso^[1]. “El órgano judicial sólo está vinculado por la esencia de lo pedido y discutido en el pleito, y no por la literalidad de las concretas pretensiones ejercitadas”. Lo que se pedía en la demanda era que se reconociera el derecho a la cesta de Navidad correspondiente a 2016 y eso es lo que hizo la SAN, aunque para ello se basara en argumentos jurídicos distintos a los expuestos por las partes. Se sigue aquí el criterio mantenido en la STS 176/2019, según la que la congruencia de la sentencia ha de valorarse siempre comparando la pretensión procesal de las partes con su parte dispositiva. Por ello resulta irrelevante que se reconociera el derecho después de haber rechazado que se tratara de una condición más beneficiosa y después de haber anulado la condición que se incorporaba en la cláusula del acuerdo que reconocía el derecho.

En particular respecto de la concurrencia de exceso de jurisdicción se reproduce también lo ya dicho en la STS 176/2019. En concreto, se desestima el motivo porque en ningún momento se elude la competencia del orden social que le corresponde, ni se incide en materia ajena a la misma ni a otros tribunales^[2]. Al igual que en la STS 176/2019, la STS 203/2019 entiende que la parte recurrente, en la formulación de este submotivo, ha mezclado el abuso o exceso de jurisdicción con la incongruencia.

Finalmente se rechaza también la revisión de hechos probados que se pedía en el motivo 2º del recurso, porque el debate se centra en el derecho a la cesta de Navidad en 2016; año del que ya consta la información necesaria, por lo que “con independencia de que fueran ciertos los datos que se pretendían aportar (referentes a los resultados económicos de años anteriores) no resultan trascendentes o decisivos para la resolución del litigio, en el sentido que la doctrina de la Sala IV viene acuñando”. Además como ya dijera la STS 176/2019 el carácter anual de la cesta hace que no se tengan en cuenta resultados anteriores. De ahí probablemente que ninguna reflexión haya merecido el acuerdo de reducción salarial pactado desde el 14

de diciembre de 2012 al 31 de diciembre de 2015, también porque en el mismo no se hizo ninguna mención a la cesta navideña.

Varias han sido las ocasiones en las que el TS ha tenido que pronunciarse sobre el derecho de los trabajadores a disfrutar de una cesta de Navidad^[3]. En más de una lo discutido era si se trataba de una condición más beneficiosa o una mera liberalidad empresarial^[4]. Sin embargo, lo que la STS 203/2019 advierte es que la cuestión no siempre ha de plantearse en esos términos. En efecto, “que no estemos ante una condición más beneficiosa tampoco colisiona con la existencia del derecho; lo que sucede es que cambia la fuente u origen: no deriva de una reiteración de comportamientos empresariales con ánimo de obligarse (como sostenía en el caso la pretensión principal de la demanda), sino de los acuerdos colectivos suscritos y vigentes”.

Por ello, en este caso, el TS hace depender la obligación de abono de la cesta de Navidad correspondiente al año 2016, que habían reclamado los representantes de los trabajadores, de la interpretación del tenor de los acuerdos colectivos de 2005 y 2010 que establecían ese derecho “siempre y cuando las condiciones económicas lo permitan”.

Para llevar a cabo esa interpretación la sentencia recuerda la doctrina consolidada de la Sala^[5], según la que, dado el carácter mixto de estas normas de origen convencional y eficacia general, su interpretación ha de atender tanto a las reglas legales atinentes a la hermenéutica de las normas jurídicas como a aquellas otras que disciplinan la interpretación de los contratos (arts. 3, 4 y 1281 a 1289 Ccivil). Habrá que estar al “sentido propio de sus palabras” (art. 3.1 Código civil) y al “sentido literal de sus cláusulas” (art. 1281 Código civil), que constituyen la “principal norma hermenéutica –palabras e intención de los contratantes-”^[6]. De hecho, es la literalidad de la cláusula la que permite al TS interpretar que “estamos ante un auténtico derecho”, sujeto a unos requisitos (que los empleados estén en activo a fecha de diciembre del año en curso).

De otro lado, como nada se ha debatido sobre el contenido del derecho, el TS en su interpretación de la cláusula de los acuerdos se limita a destacar la imprecisa definición que se hace de ese contenido para recordar que “la magnitud de la especie puede resultar muy heterogénea”, como se había puesto de manifiesto en la STS 761/2018, de 12 de julio.

El principal problema que plantean los términos utilizados por los acuerdos surge a la hora de interpretar la condición: “siempre y cuando las condiciones económicas lo permitan”. La SAN recurrida había dudado de la validez de esta condición por entender que dejaba en manos del empresario determinar cuándo las condiciones económicas lo permiten. Sin embargo, el TS rechaza esta conclusión al considerar que en ningún momento queda al criterio del empresario la decisión sobre la concurrencia de la condición, sino que se trata de una cuestión que podrá someterse a interpretación. Otra cosa es que, como mantiene la sentencia, para interpretar esta condición, precisamente porque remite a un concepto abierto, no puede estarse sólo a la literalidad de la regla, sino que haya que estar también a lo que resulta asumido por las partes. Y en este sentido para el TS resulta significativo que cuando el comité de empresa había reclamado a la empresa la cesta en 2015 lo había hecho al considerar que lo permitía la situación económica, a diferencia de la empresa que la denegó por los resultados acumulados de la cuenta de pérdidas. Parecía claro, por tanto, que ambas partes vinculaban el derecho a los resultados económicos de la empresa.

Este proceder de las partes junto a esa “genericidad” de los términos de la condición a la que los acuerdos vinculan la cesta es lo que lleva a la STS 203/2016 a concluir que la cesta no debía entregarse en el año 2016 al haber quedado acreditadas, en ese año, pérdidas.

X. Apunte final

De la sentencia comentada se deduce claramente que el derecho a percibir una cesta de Navidad puede surgir como una condición más beneficiosa o como un derecho pactado en convenio colectivo, en función de su origen, según derive de una reiteración de comportamientos empresariales, con ánimo de obligarse, o de lo acordado por las partes en convenios colectivos vigentes^[7]. De ello dependerá su régimen y su eficacia ante una eventual sucesión normativa^[8]. En esta ocasión el TS entendió que se trataba de un derecho reconocido en convenio lo que significa que su vigencia y obligatoriedad está supeditada a la del convenio que lo contempla.

Como en instancia se había rechazado la posibilidad de que la condición más beneficiosa se hubiera adquirido por el mantenimiento del derecho durante dos años (2010 y 2011) pese a haber pérdidas, y la resolución en este punto era firme, el TS no ha tenido que pronunciarse sobre si concurrían los presupuestos y requisitos para convertir esa actuación empresarial en una condición más beneficiosa para los trabajadores^[9]; tampoco sobre las posibilidades de mejorar por una concesión unilateral del empresario a título plural lo dispuesto en un convenio colectivo vigente^[10].

Por último, que en ningún momento se haya planteado la naturaleza jurídica de la cesta de Navidad no impide al TS referirse a esta prestación, que aparece en los acuerdos como “Mejoras sociales” o “Beneficios sociales”, como una “partida retributiva de tracto anual y devengo instantáneo”; o como “remuneración en especie”. Sin embargo, no hay en su argumentación ninguna referencia o aclaración, tampoco en el convenio o acuerdo colectivo, que hagan dudar de la aplicación del criterio jurisprudencial que ha venido manteniendo que la cesta de Navidad como los regalos de Reyes no son salarios porque no se integran en la contraprestación que se da en el sinalagma funcional que caracteriza al contrato de trabajo, de recíproca interdependencia de las obligaciones de cada una de las partes^[11].

Referencias:

1. [^] *Según la jurisprudencia del TS que se cita, entre otras, SsTC 9/1998, 15/1999, 134/1999, 172/2001, 130/2004, 250/2004, 264/2005, 40/2006, 41/2007 y 44/2008, para que la incongruencia hubiera adquirido relevancia la decisión judicial debería haberse pronunciado “sobre temas o materias no debatidas oportunamente en el proceso y respecto de las cuales, por consiguiente las partes no tuvieron la oportunidad de ejercitar adecuadamente su derecho de defensa”*
2. [^] *Se recuerda aquí lo establecido en la STS de 13 de diciembre de 2010, rec 20/2010, según la que este motivo (exceso de jurisdicción) “ha de utilizarse cuando se impugnen cuestiones relacionadas con la competencia del orden jurisdiccional social ratione materiae, y los preceptos que han de citarse como infringidos son lo que delimitan el ámbito del Orden Social”.*
3. [^] *Entre las más recientes, STS 132/2019, de 21 de febrero de 2019, en la que lo que se discutía era el derecho a seguir manteniendo como condición más beneficiosa una condición social que un convenio colectivo dispuso para quienes ya no eran trabajadores, una vez que el convenio había agotado su vigencia. La sentencia desestima el recurso por falta de contradicción pero recuerda que “la condición más beneficiosa sólo resulta posible en el marco del art. 3.1.c ET esto es, como producto de la voluntad de las partes manifestada –expresa o tácitamente- en el contrato de*

trabajo; pero no en el marco de una relación que, en modo alguno cabe calificar de contrato de trabajo”.

4. ^ Entre ellas, STS 313/2016, de 21 abril, rcud 2626/2014, STS 761/2018 de 12 julio, rcud 146/2017.
5. ^ Con cita de SsTS 15 de septiembre de 2009, rec 78/2008, 5 de junio de 2012, rec 71/2011, o 9 de febrero de 2015, rec 836/2014.
6. ^ Con cita de la STS 1 de enero de 1994, rec 3394/93.
7. ^ Téngase en cuenta la propia doctrina de la Sala según la que la incorporación de una condición más beneficiosa al contrato de trabajo sólo puede producirse “en virtud de un acto de voluntad constitutivo de una concesión o reconocimiento de un derecho” del empleador, sin que pueda tener por fuente el convenio colectivo. Por todas, SsTS de 14 de marzo de 2005, rec 71/2004, 3 de diciembre de 2008, rec 4114/07, 26 de julio de 2010, rec 230/09, 17 de septiembre de 2010, rec 245/09, 28 de octubre de 2010, rec 4416/09, y 26 de septiembre de 2011, rec 149/10. Para M.T. Díaz Aznarte, *El principio de condición más beneficiosa en el ordenamiento jurídico-laboral*, Bosch, 2001, p. 114, al reconocimiento de condiciones más beneficiosas de origen normativo se opone el principio de modernidad recogido en el art. 2.2 Código civil.
8. ^ F. Ballester Laguna, *La condición más beneficiosa. Caracterización y eficacia de las mejoras contractuales*. Comares 2001, p. 45.
9. ^ Cuestiones que, por cierto, se han abordado recientemente por el TS en otras sentencias, a propósito de este mismo derecho a la cesta de Navidad: STS 761/2018, de 12 de julio, rcud 146/2017, en la que el dato principal que llevó a concluir que se trataba de una condición más beneficiosa fue el hecho de que la cesta de Navidad se viniera entregando sin solución de continuidad desde el año 2007 a los trabajadores en número superior cada año a los 3.200, y se hubiera mantenido pese a que esa cifra se había venido incrementando hasta alcanzar las 4.297 cestas en 2012 y superar las 5.000 en 2013, en lo que supone una manifestación de la voluntad de la empresa de mantenerla y extenderla a los nuevos trabajadores pese al importante incremento de su número. En definitiva, la elevada cuantía del gasto que ese desembolso suponía para la empresa, así como el esfuerzo logístico y organizativo que comportaba el encargo y distribución de tan elevado número de cestas, llevó a esta sentencia a entender que la empresa actuaba con voluntad de reconocer el derecho más allá de una puntual y aislada liberalidad que en estas condiciones y circunstancias no podía presumirse.
10. ^ Sobre las posibilidad de que por condición más beneficiosa se superen los mínimos fijados por el legislador o a través de la negociación colectiva, M.T. Díaz Aznarte, *El principio de condición más beneficiosa en el ordenamiento jurídico-laboral*, Bosch, 2001, p. 116.
11. ^ STS 21 de febrero de 1994, rec 3773/1992.