



Roj: **SAN 451/2018** - ECLI: **ES:AN:2018:451**

Id Cendoj: **28079240012018100019**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **06/02/2018**

Nº de Recurso: **326/2017**

Nº de Resolución: **21/2018**

Procedimiento: **Social**

Ponente: **EMILIA RUIZ-JARABO QUEMADA**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

AUD.NACIONAL SALA DE LO SOCIAL

MADRID

SENTENCIA: 00021/2018

AUDIENCIA NACIONAL

Sala de lo Social

Letrada de la Administración de Justicia

D^a. MARTA JAUREGUIZAR SERRANO

SENTENCIA N^o: 21/18

Fecha de Juicio: 30/01/2018

Fecha Sentencia: 06/02/2018

Fecha Auto Aclaración:

Tipo y núm. Procedimiento: CONFLICTOS COLECTIVOS 326 /2017

Proc. Acumulados:

Materia: CONFLICTO COLECTIVO

Ponente: D^a EMILIA RUIZ JARABO QUEMADA

Demandante/s: FEDERACIÓN DE INDUSTRIA, CONSTRUCCIÓN Y AGRO DE LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (UGT-FICA)

Demandado/s: FUJITSU TECHNOLOGY SOLUTIONS, S.A., SINDICATO USO, FEDERACION DE INDUSTRIA DE CCOO.

Resolución de la Sentencia: ESTIMATORIA

Breve Resumen de la Sentencia: - *Condición más beneficiosa. Cesta de Navidad. La AN reconoce el derecho de los trabajadores afectados por el conflicto a recibir la cesta de Navidad de 2016. Es cierto que en el año 2013 no se entregó y no se impugnó dicha medida, pero ello no es óbice para que se pueda reclamar la cesta de navidad del año 2016 porque la doctrina del TS es concluyente en el sentido de entender que reconocida una condición más beneficiosa esta condición se incorpora al nexo contractual y ello impide poder extraerlo del mismo por decisión del empresario, pues la condición en cuanto tal es calificable de un acuerdo contractual tácito- artículo 3.1.c) ET - y por lo tanto mantiene su vigencia y pervive mientras las partes no acuerden otra cosa o mientras no sea compensada o neutralizada en virtud de una norma posterior legal o pactada colectivamente que sea más favorable-siendo de aplicación en el caso las previsiones del artículo 1091 y 1256 del CC -, y no cabe deducir que los trabajadores hayan renunciado a esa condición laboral sino muy al contrario en los años sucesivos los sindicatos enviaron comunicados a la empresa referentes a la cesta*



de Navidad, sin haber recibido respuesta alguna de la empresa y tampoco hay, por otra parte, una decisión empresarial explícita de eliminar esa concreta condición laboral . (FJ 3).

AUD.NACIONAL SALA DE LO SOCIAL

GOYA 14 (MADRID)

Tfno: 914007258

Equipo/usuario: GCM

NIG: 28079 24 4 2017 0000342

Modelo: ANS105 SENTENCIA

CCO CONFLICTOS COLECTIVOS 0000326 /2017

Ponente Ilmo/a. Sr/a: EMILIA RUIZ JARABO QUEMADA

SENTENCIA 21/18

ILMO/A. SR./SRA.PRESIDENTE:

D. RICARDO BODAS MARTÍN

ILMOS/AS. SRES./SRAS. MAGISTRADOS/AS:

D^a EMILIA RUIZ JARABO QUEMADA

D. RAMÓN GALLO LLANOS

En MADRID, a seis de febrero de dos mil dieciocho.

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

EN NOMBRE DEL REY

Han dictado la siguiente

SENTENCIA

En el procedimiento CONFLICTOS COLECTIVOS 326 /2017 seguido por demanda de FEDERACIÓN DE INDUSTRIA, CONSTRUCCIÓN Y AGRO DE LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (UGT-FICA) (Letrado D. Enrique Aguado Pastor) contra FUJITSU TECHNOLOGY SOLUTIONS, S.A. (Letrado D. Fernando Pérez-Espinosa Sánchez), SINDICATO USO (Letrada D^a Julia Bermejo Derecho), FEDERACION DE INDUSTRIA DE CCOO (Letrado D. Ángel Martín Aguado) sobre CONFLICTO COLECTIVO. Ha sido Ponente el Ilmo./a. Sr./a. D./ña. EMILIA RUIZ JARABO QUEMADA.

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero .- Según consta en autos, el día 18 de octubre de 2017 se presentó demanda por Don Saturnino Gil Serrano, Letrado del Ilustre Colegio de Abogados de Madrid actuando en nombre y representación de la FEDERACIÓN DE INDUSTRIA, CONSTRUCCIÓN Y AGRO DE LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES, (UGT-FICA) contra FUJITSU TECHNOLOGY SOLUTIONS, S.A. y como interesados LA FEDERACIÓN DE INDUSTRIA de CC.OO y USO sobre CONFLICTO COLECTIVO.

Segundo.- La Sala designó ponente señalándose el día 30 de enero de 2017 para los actos de conciliación y, en su caso, juicio.

Tercero .- Llegado el día señalado tuvo lugar la celebración del acto del juicio en el que la parte demandante, se afirmó y ratificó en su demanda, solicitando que se dicte sentencia por la que, se declare el derecho de todos los trabajadores de la empresa demandada a recibir la cesta de Navidad de 2016, unilateralmente suprimida, condenando a la empresa a estar y pasar por dicha pronunciamiento y hacer entrega de la indicada cesta a todos sus trabajadores.

Frente a tal pretensión, CC.OO y USO, se adhieren a la demanda.

El letrado de la empresa demandada, se opone a la demanda, todo ello en los términos que resultan del acta de juicio y de la grabación de la vista oral.



Cuarto. - De conformidad con lo dispuesto en el artículo 85.6 LRJS se precisa que los hechos controvertidos fueron los siguientes:

Hechos controvertidos:

- El grupo de fiestas en la empresa compuesto por trabajadores de la empresa entregaba a los trabajadores de la empresa, a los trabajadores de ETT#S, a becarios, a limpiadores una cesta u objeto parecido en Navidad por el que nunca se tributó.
- En 1997 se sustituyó también por el grupo de trabajadores de fiesta de la empresa la cesta por cheque regalo.
- Hubo conflictos y a partir de 1996-1997 la empresa asume la entrega de la cesta de Navidad.
- A raíz del año 2013 la empresa decide que no va a entregar cesta de Navidad ese año.
- La sección sindical de UGT del centro de Pozuelo emite varios comunicados dirigidos a los trabajadores, nunca a la empresa ni ninguna sección sindical de otros sindicatos no han manifestado nada.
- La empresa no ha recibido reclamación de la cesta de Navidad desde 2013 hasta ahora.
- La sección sindical de UGT del centro de Pozuelo promovió papeleta de conciliación ante el SMAC en que reclamaba cesta de Navidad para los trabajadores de Pozuelo. La empresa indicó que no había competencia funcional; pese a ello UGT promovió demanda ante el Juzgado de lo Social nº 14 de Madrid en el que desistió.
- No hubo desistimiento sino auto de incompetencia.

Quinto.- Recibido el pleito aprueba, se practicaron las pruebas propuestas por las partes y declaradas pertinentes, con el resultado que consta en el acta levantada al efecto.

Sexto. -En la tramitación de estos autos se han observado todas las prescripciones legales.

Resultando y así se declaran, los siguientes,

HECHOS PROBADOS

PRIMERO.- La empresa demandada ejerce su actividad bajo el ámbito de aplicación del convenio colectivo de Fujitsu Technology Solutions, S.A. (BOE nº 199, de 20 de agosto de 2015) y su modificación de 19 de enero de 2016 (BOE nº 28, de 2 de febrero de 2016)

SEGUNDO.- Los afectados por el presente conflicto colectivo son todos los trabajadores de Fujitsu Technology Solutions, S.A (aproximadamente 1600) en todo el territorio nacional.

TERCERO. - desde el inicio de su actividad, la empresa demandada ha entregado a todos sus trabajadores con ocasión de las fiestas navideñas una cesta de Navidad, año tras año.

Inicialmente, hasta 1997, la gestionaba el grupo de empresa (que estaba integrada por un grupo de trabajadores de la empresa) (prueba testifical de la empresa demandada)

Excepcionalmente, en el año 1997, en lugar de la cesta de Navidad, entregó a todos sus trabajadores un cheque regalo del Corte Inglés. (Prueba testifical de parte demandante y de empresa)

CUARTO.- En el mes de diciembre de 2012, la empresa demandada remite un correo a los trabajadores en el que les comunica que desde el 10 de diciembre, hasta el viernes 14 podían recoger la cesta de Navidad con la que obsequia la compañía. Como ya es costumbre se entregarán en la sala de formación 2 en la planta baja del edificio de Pozuelo de 8:00 a 9:30. (Descriptor 39)

QUINTO. - En el mes de noviembre de 2013, la empresa demandada remite un correo a los trabajadores en el que les comunica que la compañía tiene en marcha numerosos planes de reducción de costes y mejora de su margen. Dentro de este plan de reducción de costes, una de las acciones será la de no hacer entrega este año del obsequio tradicional de Navidad que veníamos realizando. Esta medida, que ya ha sido anunciada a los representantes de los trabajadores será aplicada a todo el grupo Fujitsu. (Descriptores 4 y 40), cuyo contenido, se da por reproducido.

La Sección Sindical Intercentros UGT emitió un comunicado para los trabajadores sobre la eliminación en el ejercicio 2013 de la cesta de Navidad. (Descriptores 5 y 41)

SEXTO.- En la reunión ordinaria del Comité de empresa de la empresa demandada en Pozuelo de Alarcón (Madrid) de fecha 27 de noviembre de 2014, en ruegos y preguntas, los representantes de UGT ante las numerosas preguntas recibidas por parte de los empleados del centro de Pozuelo sobre la cesta de Navidad,



han optado por enviar un comunicado solicitando a la dirección de la compañía que se pronuncie acerca del tema. (Descriptor 7)

En fecha 27 noviembre de 2014 la Sección Sindical Intercentros de UGT en la empresa envió nota informativa referente a la cesta de Navidad a la empresa y a los trabajadores relativa a la cesta de Navidad de dicho año trasladando dicho comunicado a la dirección de la compañía porque entiende que es quien puede y debe responder a los trabajadores que están demandando una respuesta. (Descriptores 6 y 8)

SÉPTIMO .- En fecha 3 de noviembre de 2015 la Sección Sindical Intercentros de UGT envió nota informativa referente a la cesta de Navidad a la empresa y a los trabajadores relativa a la cesta de Navidad de dicho año trasladando dicho comunicado a la dirección de la compañía porque entiende que es quien puede y debe responder a los trabajadores que están demandando una respuesta. (Descriptor 9), lo que se reiteró el 23 de noviembre siguiente. (Descriptor10)

OCTAVO .- En fecha 14 de diciembre de 2016, USO emitió un comunicado solicitando a la dirección de la empresa que se pronuncie acerca de la cesta de Navidad. (Descriptor 11)

NOVENO .- En fecha 30 de diciembre de 2016 UGT emite un comunicado a los trabajadores en los siguientes términos: "*... Todos los años desde el 2013 hasta hoy, UGT ha solicitado a la dirección de la compañía que volviera a instaurar la tradicional cesta de Navidad. Por el momento los trabajadores y trabajadoras no hemos recibido respuesta oficial al respecto. Ahora y gracias a la "espita" abierta por una sentencia del Tribunal Supremo, vamos a intentar recuperar la cesta, aunque sea por vía judicial...*" (Descriptores 12 y 42)

DECIMO .-En fecha 14 de julio de 2017 se celebró el procedimiento de mediación ante el SIMA que finalizó, teniendo como resultado la falta de acuerdo entre las partes intervinientes. (Descriptor 14)

DECIMO-PRIMERO .-Previamente, el 29 de diciembre de 2016, la Sección Sindical de UGT interpuso demanda de conflicto colectivo ante el Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y posterior demanda ante los juzgados de lo social de Madrid solicitando que se declare el derecho de todos los trabajadores del centro de trabajo de Pozuelo de Alarcón de la empresa demandada a recibir la cesta de Navidad correspondiente al año 2016, dando lugar al procedimiento de conflicto colectivo 73/2017 seguido ante el juzgado de lo social número 14 de Madrid que finalizó con un auto, en cuya parte dispositiva, se declara la falta de competencia funcional invocada por la demandada, advirtiendo a la parte demandante de su derecho a plantear el conflicto colectivo ante la audiencia nacional. (Documento nº1 aportado por UGT en el acto del juicio)

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO .-En cuanto a los hechos declarados probados, los mismos se obtienen de los documentos que en ellos se indica, dando con ello cumplimiento a lo establecido en el artículo 97.2 de la LRJS.

SEGUNDO .- Se solicita que se declare el derecho de todos los trabajadores de la empresa demandada a recibir la cesta de Navidad de 2016, unilateralmente suprimida, condenando a la empresa a estar y pasar por dicha pronunciación y hacer entrega de la indicada cesta a todos sus trabajadores. Frente a tal pretensión, CC.OO y USO, se adhieren a la demanda.

El letrado de la empresa demandada, se opone a la demanda, alegando que la cesta de Navidad en su inicio era gestionada por el grupo de empresa, que era un grupo de trabajadores de la empresa y dentro del presupuesto del mismo. La empresa entregaba un obsequio a los trabajadores, empleados de ETT, señoras de la limpieza procedentes de contrata, no nos hallamos ante una condición más beneficiosa. Se decide suprimir la y nadie ha planteado quejas a excepción de la sección sindical del centro de Pozuelo. Se trata de una liberalidad empresarial. La empresa no ha tributado como prestación en especie. Es un obsequio navideño suprimido por la empresa en 2013 y no una condición más beneficiosa, sin que por otro lado, haya dato alguno sobre el importe y contenido de la cesta de Navidad.

TERCERO .- Por lo que se refiere a la condición más beneficiosa, como dijimos en nuestra sentencia de 17 de julio de 2017 (proc. 169/2017), y con remisión a las sentencias de 5-02-14 (RC 124/2013) y 14-05-13 (RC 96/2012), que en el caso de esta última tiene el particular interés de que viene a confirmar que concurre una condición de esa naturaleza, siendo ilegal su supresión unilateral por el empresario, en relación a la cesta de Navidad que recibían los prejubilados de una determinada entidad bancaria.

" Los empresarios pueden otorgar a sus trabajadores unas condiciones laborales mejores que aquéllas a las que estrictamente están obligados. Se trataría, así, de un beneficio cuyo origen está en su unilateral voluntad y no en lo dispuesto en normas jurídicas estatales, autonómicas o pactadas (convenios colectivos estatutarios), pactos colectivos o individuales, usos y costumbres o en los principios generales del derecho (fuentes de obligaciones y derechos, según resulta de lo dispuesto en el art. 3.1 ET). Esa voluntad unilateral puede, entonces, sujetar el



beneficio a las condiciones y duración que estime oportunas (a salvo, claro es, que sean ilegales). Sin embargo, una vez que el trabajador lo acepta, bien expresamente, bien tácitamente al recibirlo, se produce el concurso de voluntades (art. 1262 CC), generador de fuerza de obligar (art. 3.1.c ET y art. 1091 CC), al no precisarse forma alguna para que se produzca el pacto (arts. 1254 y 1278 CC), sin que pueda ya cambiarse por la sola voluntad empresarial más allá de las condiciones y términos en que hayan podido quedar pactados (art. 1256 CC), siendo preciso el consentimiento de ambos para modificarlo o, todo lo más y según las circunstancias, acudir al procedimiento especial previsto en la legislación para modificar condiciones de trabajo, sin perjuicio de que sus efectos puedan irse atemperando, en determinados casos de mejoras de índole retributiva, por el juego de los mecanismos de absorción y compensación de salarios.

En ocasiones, la mejora en cuestión se viene disfrutando de antiguo, sin que conste que tenga su causa en alguno de las fuentes a que nos hemos referido. En tal caso, dicha conducta puede ser reveladora de la existencia de una voluntad común entre las partes en orden a disfrutarlo con carácter indefinido (arts. 1282 CC) y 386 de la Ley de Enjuiciamiento Civil); o, dicho de otra forma, de un pacto tácito con ese alcance, cuyo régimen jurídico no es diferente del que tiene si proviniera de un acuerdo expreso realizado entre empresario y trabajador. Por tanto, de imposible supresión unilateral 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.

En tal sentido, las circunstancias del caso concreto serán determinantes para que pueda operar una conclusión de esa naturaleza, teniendo en cuenta si su disfrute se viene haciendo en forma periódica y regular, o si viene acompañado de actos expresivos de que obedecen a concesiones reiteradas tantas veces como la mejora se recibe. En suma, tratando de averiguar si ésta es fruto de una voluntad unilateral de concederla con carácter indefinido o únicamente de darla para cada ocasión. Supuesto, este último, en el que cada entrega es fruto de una voluntad nueva, generadora de un deber autónomo, nacido y extinguido en ese mismo instante. En el otro, en cambio, constituiría un simple acto de ejecución de la obligación previamente asumida por el empresario, manteniendo éste el deber de satisfacerla en tanto aquélla no se extinga por alguna de las causas legalmente establecidas al efecto en nuestro ordenamiento jurídico. Habrá casos, en fin, en los que las circunstancias concurrentes pongan de manifiesto que el disfrute del beneficio no obedece a una voluntad de obligarse, sino a una errónea creencia sobre la existencia de un deber de hacerlo.

Por contra, puede suceder que el beneficio se haya disfrutado escasamente en el tiempo y sin embargo, responda a un acto de concesión unilateral por el empresario realizado con ánimo de obligarse de futuro. En tal caso, el deber subsiste, en tanto que no se haya extinguido por cualquiera de las causas legales.

En suma, pues, ni es suficiente con que el beneficio se disfrute reiteradamente en el tiempo, ni es precisa esa nota de duración o permanencia para que exista la obligación; lo esencial radica en determinar si ha habido un acto de voluntad empresarial de obligarse para el futuro.

(...)

Es cierto que en el período 2012-2015 los trabajadores no recibieron la cesta de Navidad y en el litigio actual sólo se reclama la cesta de 2016, pero de ello no cabe deducir que los trabajadores han renunciado a esa condición laboral y tampoco hay, por otra parte, una decisión empresarial explícita de eliminar esa concreta condición laboral a partir de 2012. No estamos, por ello, ante la falta de entrega de la cesta en un supuesto de modificación de condiciones de trabajo por decisión unilateral del empresario sino ante un puro incumplimiento, derivado de su errónea comprensión sobre la subsistencia de esa condición laboral."

También la STS de 21-4-2016 (RCUD 2626/2014 , señala, "...c).- La CMB requiere ineludiblemente que la misma se haya adquirido y disfrutado en virtud de la consolidación del beneficio que se reclama, por obra de una voluntad inequívoca para su concesión, de suerte que la ventaja se hubiese incorporado al nexo contractual precisamente por «un acto de voluntad constitutivo» de una ventaja o un beneficio que supera las fuentes legales o convencionales de regulación de la relación contractual de trabajo (sirvan de ejemplo, entre las últimas, las SSTS 05/06/12 -rco 214/11 -; 26/06/12 -rco 238/11 -; 19/12/12 -rco 209/11 -).

d).- En todo caso ha de tenerse en cuenta que lo decisivo es la existencia de voluntad empresarial para incorporarla al nexo contractual y que no se trate de una mera liberalidad -o tolerancia- del empresario, por lo que no basta la repetición o persistencia en el tiempo del disfrute, por lo que es necesaria la prueba de la existencia de esa voluntad de atribuir un derecho al trabajador (SSTS 03/11/92 -rco 2275/91 -;... 07/07/10 -rco 196/09 -; y 22/09/11 -rco 204/10 -). Y

e).- Finalmente, reconocida una CMB, la misma se incorpora al nexo contractual e impide poder extraerla del mismo por decisión del empresario, pues la condición en cuanto tal es calificable como un acuerdo contractual tácito - art. 3.1.c) ET - y por lo tanto mantiene su vigencia mientras las partes no acuerden otra cosa o mientras no sea compensada o neutralizada en virtud de una norma posterior legal o pactada colectivamente que sea más



favorable, siendo de aplicación las previsiones del art. 1091 del CC acerca de la fuerza de obligar de los contratos y del art. 1256 CC acerca de la imposibilidad de modificar los términos del contrato de forma unilateral (como ejemplos cercanos, las SSTs 26/09/11 -rcud 4249/10 -; 14/10/11 -rcud 4726/10 -; y 19/12/12 - rco 209/11 -)

(...)

La doctrina de esta Sala es concluyente en el sentido de entender que reconocida una condición más beneficiosa esta condición se incorpora al nexo contractual y ello impide poder extraerlo del mismo por decisión del empresario, pues la condición en cuanto tal es calificable como un acuerdo contractual tácito - art. 3.1.c) ET - y por lo tanto mantiene su vigencia y pervive mientras las partes no acuerden otra cosa o mientras no sea compensada o neutralizada en virtud de una norma posterior legal o pactada colectivamente que sea más favorable - siendo de aplicación en el caso las previsiones del art. 1091 del CC (EDL 1889/1) acerca de la fuerza de obligar de los contratos y el art. 1256 CC (EDL 1889/1) acerca de la imposibilidad de modificar de forma unilateral. En este sentido se ha pronunciado de forma reiterada esta Sala en diversas sentencias entre las que pueden citarse como más recientes las SSTs de 29-3-2002 (rec.- 3590/99), 20-11-2006 (rec.- 3936/05), 12-5-2008 (rec.- 111/07) o 13-11-2008 (rec- 146/07)".

Pues bien, si a la luz de lo expuesto analizamos el caso de autos, la demanda debe merecer favorable acogida, ya que los hechos probados son bien reveladores de que los trabajadores de la empresa demandada tenían incorporado a su patrimonio de condiciones laborales la entrega de una cesta de Navidad, puesto que, desde el inicio de su actividad, la empresa demandada ha entregado a todos sus trabajadores con ocasión de las fiestas navideñas una cesta de Navidad, año tras año, Inicialmente, hasta 1997, la gestionaba el grupo de empresa (que estaba integrada por un grupo de trabajadores de la empresa) ,excepcionalmente, en el año 1997, en lugar de la cesta de Navidad, entregó a todos sus trabajadores un cheque regalo de el Corte Inglés, siendo revelador el correo remitido a los trabajadores en el mes de diciembre de 2012 en el que les comunica el lugar en que deberán recoger la cesta de Navidad como ya es costumbre .

En el año 2013 es cierto que se remitió un correo a los trabajadores poniendo su conocimiento que la Compañía tiene en marcha numerosos planes de reducción de costes y mejora de su margen y no se iba a hacer entrega ese año del obsequio tradicional de Navidad que venían realizando , pero se ha de tener en cuenta que en el litigio actual sólo se reclama la cesta de Navidad de 2016 y no cabe deducir que los trabajadores hayan renunciado a esa condición laboral sino muy al contrario en los años sucesivos (2014, 2015 y 2016) UGT y USO enviaron comunicados a la empresa referentes a la cesta de Navidad, sin haber recibido respuesta alguna de la empresa y tampoco hay, por otra parte, una decisión empresarial explícita de eliminar esa concreta condición laboral por cuanto tan sólo consta la comunicación de la empresa de que en el año 2013 no se iba a hacer entrega de la cesta de Navidad debido a los numerosos planes de reducción de costes y mejora de su margen. Es cierto que en el año 2013 no se entregó la cesta de Navidad y no se impugnó dicha medida, pero ello no es óbice para que se pueda reclamar la cesta del año 2016 porque la doctrina del Tribunal Supremo es concluyente en el sentido de entender que reconocida una condición más beneficiosa esta condición se incorpora al nexo contractual y ello impide poder extraerlo del mismo por decisión del empresario, pues la condición en cuanto tal es calificable de un acuerdo contractual tácito- artículo 3.1.c) ET - y por lo tanto mantiene su vigencia y pervive mientras las partes no acuerden otra cosa o mientras no sea compensada o neutralizada en virtud de una norma posterior legal o pactada colectivamente que sea más favorable-siendo de aplicación en el caso las previsiones del artículo 1091 del CC acerca de la fuerza de obligar de los contratos y el artículo 1256 CC acerca de la imposibilidad de modificarlos de forma unilateral.

Es por ello que la empresa a los efectos de poder suprimir la mejora, no podrá realizarlo de forma unilateral, sino en todo caso acudiendo a lo establecido en el art. 41 del ET , que confiere al empresario potestad suficiente para, siguiendo el procedimiento establecido en la norma, concurriendo causas objetivas, y aún en el caso de no alcanzarse un acuerdo con los trabajadores, adoptar por sí mismo una decisión susceptible de modificar las condiciones de trabajo nacidas de contratos, acuerdos o pactos colectivos o sus propias decisiones unilaterales.

Por esta razón debe declararse el derecho de todos los trabajadores de la empresa demandada a recibir la cesta de Navidad de 2016, unilateralmente suprimida careciendo de potestad legal para ello, con el consiguiente pronunciamiento estimatorio de la demanda.

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

FALLAMOS

Estimamos la demanda formulada por Don Saturnino Gil Serrano, Letrado del Ilustre Colegio de Abogados de Madrid actuando en nombre y representación de la FEDERACIÓN DE INDUSTRIA, CONSTRUCCIÓN Y



AGRO DE LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (UGT-FICA), a la que se han adherido, la FEDERACIÓN DE INDUSTRIA de CC.OO y USO contra FUJITSU TECH **NO** LOGY SOLUTIONS, S.A., sobre CONFLICTO COLECTIVO, declaramos el derecho de todos los trabajadores de la empresa demandada a recibir la cesta de Navidad de 2016, unilateralmente suprimida, condenando a la empresa a estar y pasar por dicha pronunciamiento y a hacer entrega de la indicada cesta a todos sus trabajadores.

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

Al tiempo de preparar ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional el Recurso de Casación, el recurrente, si no goza del beneficio de Justicia gratuita, deberá acreditar haber hecho el depósito de 600 euros previsto en el art. 229.1.b de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, y, en el caso de haber sido condenado en sentencia al pago de alguna cantidad, haber consignado la cantidad objeto de condena de conformidad con el art. 230 del mismo texto legal, todo ello en la cuenta corriente que la Sala tiene abierta en el Banco de Santander Sucursal de la Calle Barquillo 49, si es por transferencia con el nº 00493569 92 0005001274 haciendo constar en las observaciones el nº 2419 0000 00 0326 17; si es en efectivo en la cuenta nº 2419 0000 00 0326 17, pudiéndose sustituir la consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval bancario, en el que conste la responsabilidad solidaria del avalista.

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

Así por nuestra sentencia lo pronunciamos, mandamos y firmamos.