

LEXNEAR.COM

Gestión Empresarial, Jurídica y Formación

LA CESTA DE NAVIDAD... ¿CONCESIÓN O DERECHO?

Dado que no suele estar incluida en el contrato de trabajo, la cuestión de si la cesta de Navidad constituye una mera liberalidad o un derecho adquirido ha sido resuelta por la jurisprudencia, con dos criterios diferenciados en el tiempo: hasta 2016 y a partir de ese año.

El cambio de doctrina ha tenido lugar porque, ante la crisis económica, muchas empresas la han suprimido, definitiva o temporalmente, y las que la mantienen, en general, han reducido su valor, lo que ha originado numerosos procesos relativos a esta cuestión.

Jurisprudencia hasta 2016

La jurisprudencia consideraba la cesta de Navidad un **mero acto de liberalidad**, una mejora social no establecida en convenio, susceptible, por tanto, de verse **suprimida o suspendida por la voluntad unilateral del empresario** (TS 31-5-1995 (LA LEY 10507/1995), TS 8-6-2015 (LA LEY 94505/2015)).

Lo mismo que la decisión empresarial de suprimir el lote de navidad del que venían disfrutando determinados trabajadores provenientes de terceras empresas se consideraba conforme a Derecho, porque "tanto la cesta de navidad como los regalos de reyes no se integran en la contraprestación que caracteriza el contrato de trabajo y son obsequios en consideración a las fiestas tradicionales y **no exigibles desde un punto de vista jurídico**" (TSJ Madrid 23-1-2012 (LA LEY 6857/2012), TSJ Asturias 27-6-2014 (LA LEY 89285/2014)).

A partir de 2016

El Tribunal Supremo cambió de orientación su doctrina y pasó a considerarla una condición más beneficiosa de obligado respeto.

Concretamente, en **sentencia de 21 de abril de 2016 (LA LEY 58599/2016)** que resolvía Recurso de Casación para Unificación de Doctrina, **el Tribunal Supremo cambió su doctrina**, concluyendo que las empresas que han concedido cesta de Navidad a sus empleados de forma continuada, están obligadas a mantener ese beneficio incluso si la situación económica ha empeorado. Es decir, que cuando es una costumbre se trata de un derecho adquirido, si bien debe probarse la voluntad empresarial de atribuir a sus trabajadores una ventaja o un beneficio social que supere a los establecidos en las fuentes legales o convencionales que regulan la relación laboral. De esta forma, se convierte en un

beneficio que **no puede ser suprimido o modificado de forma unilateral por la empresa mientras no se suscriba un nuevo pacto más beneficioso.**

Incluso el derecho de los trabajadores a percibir la cesta de navidad es una **condición más beneficiosa**, por cuanto la empresa ha venido entregándola a lo largo de los años, con independencia que su entrega fuese temporalmente suspendida durante cuatro años por circunstancias económicas ([TSJ País Vasco 10-5-2017 \(LA LEY 100455/2017\)](#), [AN 17-7-2017 \(LA LEY 105979/2017\)](#))

Condición más beneficiosa que incluso no puede suprimir unilateralmente la empresa que se fusiona con otra que la entregaba todos los años a ciertos trabajadores que la tenía reconocida por convenio colectivo, ya que la subrogación empresarial en las relaciones laborales obliga a respetar las condiciones de las que disfrutaban, **hasta que se suscriba un pacto colectivo más favorable** o se produzca una modificación sustancial de condiciones de trabajo o pacto novatorio ([TSJ Asturias 14-3-2017 \(LA LEY 25680/2017\)](#)).

¿Cómo tributan las cestas de Navidad?

Conforme criterios de la Dirección General de Tributos resolviendo consultas planteadas, en la adquisición por la empresa de los lotes, cestas o regalos de Navidad y Reyes para sus empleados son deducibles las cuotas del IVA soportado. Gasto que es asimismo deducible a efectos del Impuesto sobre Sociedades.

Además, para los trabajadores por cuenta ajena son retribución en especie, por el que la empresa debe realizar el correspondiente ingreso a cuenta.

¿Y cotizan a la Seguridad Social?

Si, ya que conforme establece el artículo 23.1 B) del reglamento de cotización, "*A efectos de su inclusión en la base de cotización, se considerará remuneración la totalidad de las percepciones recibidas por los trabajadores, en dinero o en especie...*".

Y, como hemos visto en el apartado anterior, estamos ante una retribución en especie, por lo que debe cotizarse por su valor, que en este caso es el coste medio que suponga para el empresario la entrega del bien.

NORMATIVA

- [Art. 3.1 c\) RDLeg. 2/2015, de 23 de octubre \(LA LEY 16117/2015\)](#), Estatuto de los Trabajadores.

- [Art. 23.1 B\) RD 2064/1995, de 22 de diciembre \(LA LEY 311/1996\)](#), por el que se aprueba el Reglamento General sobre Cotización y Liquidación de otros derechos de la Seguridad Social.

Dto. Laboral.

Fdo. César Rodero Pérez

Abogado.