



AUDIENCIA NACIONAL

Sala de lo Social

Letrada de la Administración de Justicia

D^a. XXXXXXXX

SENTENCIA N^o: 176/2025

Fecha de Juicio: 17/12/2025

Fecha Sentencia: 23/12/2025

Tipo y núm. Procedimiento: CONFLICTOS COLECTIVOS 0000365/2025

Proc. Acumulados: 370/2025 y 379/2025

Ponente: D. XXXXXXXX

Demandante/s: FEDERACION DE SERVICIOS COMISIONES OBRERAS, FEDERACION ESTATAL DE SERVICIOS, MOVILIDAD Y CONSUMO DE LA UGT (FESMC-UGT), CIG

Demandado/s: APPLUS NORCONTROL S.L.U., NOVOTEC CONSULTORES S.L., APPLUS ORGANISMO DE CONTROL

Partes interesadas: UNION SINDICAL OBRERA (USO), LANGILE ABERTZALEEN BATZORDEAK (LAB)

Resolución de la Sentencia: ESTIMATORIA

Breve Resumen de la Sentencia: *La Audiencia Nacional estima las demandas sindicales y razona que la supresión de la invitación a la cena de navidad de*



empresa constituye una MSCT de hecho por cuanto que la misma suponía una CMB incorporada al nexo contractual.

AUD.NACIONAL SALA DE LO SOCIAL

-PASEO DE LA CASTELLANA Nº 14 6ª PLTA. SALA DE VISTA (ENTREPLANTA) MADRID

Tfno:

Correo electrónico:

Equipo/usuario: SLI

NIG: 28079 24 4 2025 0000370

Modelo: ANS105 SENTENCIA

CCO CONFLICTOS COLECTIVOS 0000365 /2025

Procedimiento de origen: /

Sobre: CONFLICTO COLECTIVO

Ponente Ilmo/a. Sr/a: D. XXXXXXXX

SENTENCIA 176/2025

ILMO/A. SR./SRA.PRESIDENTE:

D./Dª XXXXXXXX

ILMOS/AS. SRES./SRAS. MAGISTRADOS/

AS: Dª XXXXXXXX

D. XXXXXXXX

En MADRID, a veintitrés de diciembre de dos mil veinticinco.

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 0000365/2025 seguido por demanda de FEDERACION DE SERVICIOS COMISIONES OBRERAS (letrado D. Armando García López), FEDERACION ESTATAL DE SERVICIOS, MOVILIDAD Y CONSUMO DE LA UGT FESMC-UGT (letrado D. XXXX), CIG (letrada Dª XXXXX) contra APPLUS NORCONTROL S.L.U., NOVOTEC CONSULTORES S.L., APPLUS ORGANISMO DE CONTROL (letrada Dª XXXXX), UNION SINDICAL OBRERA (USO (letrada Dª XXXXXXX)), LANGILE ABERTZALEEN BATZORDEAK LAB (no comparece)



sobre CONFLICTO COLECTIVO. Ha sido Ponente el Ilmo./a. Sr./a. D. XXXXXX

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.- Según consta en autos, el día 7 de noviembre de 2025 se presentó demanda en nombre y representación de CCOO sobre conflicto colectivo, la cual fue registrada con el número 365/2025.

Por Decreto de fecha 12 de noviembre de 2025 se designó ponente y se fijó como fecha para los actos de conciliación y juicio el día 17 de diciembre de 2025.

Segundo.- El día 12 de noviembre de 2025 se presentó demanda por parte de UGT sobre conflicto colectivo que fue registrada con el número 370/2025.

Por Auto de fecha 19 de noviembre de 2025 se acordó acumular a la demanda presentada con el número 365/2025 la presentada con el número 370/2025 manteniéndose las fechas para los actos de conciliación y juicio.

Tercero.- El día 18 de noviembre de 2025 se presentó demanda por CIG promoviendo conflicto colectivo que fue registrada con el número 379/2025.

Por Auto de fecha 19 de noviembre de 2025 se acordó la acumulación a la demanda presentada con el número 365/2025 la presentada con el número 379/2025 manteniéndose las fechas previstas para conciliación y juicio.

Cuarto.- Los actos de conciliación y juicio, tuvieron lugar el día previsto para su celebración, y resultando la conciliación sin avenencia, se procedió a la celebración del acto del juicio en el que el letrado de CCOO se afirmó y ratificó en su escrito de demanda solicitando se dictase sentencia en la que se declare la nulidad de la medida adoptada unilateralmente por las empresas consistente en suprimir la comida o cena de Navidad correspondiente al año 2025 por tratarse de una condición más beneficiosa y no haberse seguido el procedimiento establecido en el artículo 41.4 ET y subsidiariamente la improcedencia de la misma y, en consecuencia, se declare el derecho de la plantilla a disfrutar de la tradicional cena o comida de Navidad correspondiente al año 2025 en las mismas condiciones que hasta la fecha se venía realizando, condenando a las empresas a estar y pasar por dicha declaración.

En sustento de su pretensión y tras referir la condición de sindicato más representativo a nivel nacional de CCOO y su implantación en las empresas demandadas refirió que en las mismas se vienen celebrando desde hace más de 30 años comidas o cenas de Navidad sufragadas por las demandadas.

Denunció que mediante correo electrónico el Director de España de APPLUS el día 23 de octubre de 2025 comunicó que no se celebraría la referida cena. Lo que fue contestado por el delegado de CCOO sin recibir respuesta al efecto.



Finalmente, consideró que la decisión patronal implicaba una MSCT adoptada prescindiendo de los trámites del art. 41 .4 ET y que por tanto debía reputarse nula.

El letrado de UGT se afirmó y ratificó en su escrito de demanda solicitando se dictase sentencia en la que se declare la nulidad de la decisión empresarial de suprimir unilateralmente la comida/cena de Navidad de 2025, que venía siendo organizada y sufragada por la empresa, ordenándose la reposición de la condición más beneficiosa en los términos en que venía disfrutándose.

Subsidiariamente a la anterior petición, se interesa que se declare la injustificación de la medida, reconociéndose el derecho de las personas trabajadoras afectadas ser repuestas en su situación anterior y a continuar disfrutando de dicha condición más beneficiosa.

Dicha demanda descansa en idénticos hechos y fundamentos que la interpuesta por CCOO si bien se matiza que en el año 2020 no hubo tal cena a causa de las medidas de prevención adoptadas con relación al COVID 19 y que en 2021 por idéntica causa en lugar de celebrarse en cada centro de trabajo fuese realizada por departamentos, así como se hizo expresa referencia a los términos de la cena de 2024.

La letrado de la CIG tras afirmarse y ratificarse en su escrito de demanda solicitó se dictase sentencia por la cual, estimando la demanda:

- a) Declare que es nula o subsidiariamente injustificada la medida de modificación sustancial de condiciones de trabajo acordada por la empresa demandada y consistente en la supresión de la condición de celebrar una comida o cena de navidad al año.
- b) Declare el derecho de las personas trabajadoras afectadas por el presente conflicto colectivo a mantener la condición de celebrar una comida o cena de navidad al año, en los mismos términos en que se venía disfrutando anteriormente.
- c) Condene a la empresa demandada a estar y pasar por las declaraciones anteriores y a reponer a las personas trabajadoras afectadas por el conflicto en sus anteriores condiciones.

Refirió idénticos hechos que quienes le precedieron en el uso de la palabra.

El resto de sindicatos se adhirieron a las demandas.

La empresa se opuso a las demandas deducidas de contrario.

Adujo la falta de legitimación de la CIG al solo tener representación en los centros de Sada y Vigo destacando que APPLUS NORCONTROL tiene 42 centros, NOVOTEC 26, y APPLUS ORGANISMO DE CONTROL 30 centros.

Vino a negar la existencia de CMB alguna siendo una mera liberalidad de la empresa decidida de año en año, sobre la base de una decisión tomada por la



dirección corporativa, se refiere que el Comité de Dirección de las empresas se reúne en el mes de octubre y decide si va a no a haber cena y en su caso el importe, lo que se comunica a los "country managers" y estos a los delegados de centros.

Se destacó que a lo largo de los años y en los distintos centros la cena ha tenido un formato diferente, que no se compensa a quienes no asisten y que debe confirmarse, así como que el presupuesto se hace sobre la mitad de la plantilla.

Subsidiariamente, negó el carácter sustancial de la modificación operada dado el escaso importe de la cena, aduciendo que la nueva propiedad de la empresa promueve otro tipo de actividades para la integración de la plantilla tales como concursos de fotografías, estando incluso planeando efectuar actividades team building, y manteniéndose el obsequio navideño.

Quinto.- De conformidad con el art. 85.6 de la LRJS los hechos conformes y controvertidos son los siguientes:

HECHOS CONTROVERTIDOS: -La empresa APPLUS NORCONTROL tiene 42 centros, NOVOTEC 26, y APPLUS ORGANISMO DE CONTROL 30 centros.-En el comité de cierre de octubre se decide, cada año, por parte de la dirección de las empresas, si se celebra la reunión navideña y el techo de gasto por asistente. - Posteriormente, se comunica a los country managers, y estos son los delegados de cada centro. -Los trabajadores que no asisten a las reuniones no reciben nada a cambio.-En la actualidad, la empresa quiere introducir una nueva cultura de comunicación de la plantilla que exceda las meras reuniones para comer y beber.- - No es unánime en todos los centros el importe máximo -En Sada y en Madrid se presupuesta la cena en función de la mitad de la plantilla, porque es la que se calcula que va a asistir.- -La asistencia media es del 55%. - - Nunca se ha negociado ni el importe ni la celebración con la representación legal de los trabajadores.-El techo de gasto los últimos cinco años ha oscilado entre los 27 y los 35 euros.

HECHOS PACÍFICOS: -CIG sólo tiene implantación en los centros de Sada y Vigo.- -La empresa ha obsequiado este año a los trabajadores con una cesta de Navidad.- -Ha impulsado actividades de formación, un concurso de fotografía y planea actividades de team building.- -Las convocatorias siempre se refieren a un año concreto.- - Hay que confirmar la asistencia.-

Sexto.- En las presentes actuaciones se han seguido todas las prescripciones legales.

HECHOS PROBADOS

PRIMERO.- CCOO Y UGT son sindicatos más representativos a nivel nacional y tienen implantación en el grupo de empresas demandado. CIG es sindicato más representativo a nivel de la Comunidad Autónoma de Galicia y tiene representantes unitarios que han sido elegidos por sus listas en los centros de SADA y VIGO.- conforme.-

SEGUNDO.- Desde al menos el año 2012 la empresa viene invitando a los trabajadores de los distintos centros de trabajo a una cena o comida de Navidad.



Dicho evento únicamente no se celebró el año 2020 en atención a la situación de pandemia, dejándose a la elección de cada centro el celebrarlo o no en el año 2021 por la misma razón.- descriptores 4 y ss, 67 y ss, 105 y ss, 199 y ss, así y a modo de ejemplo en el año 2021 en el centro de Sevilla se remitió el siguiente mensaje el día 12-11-2.021:

“Retomamos las COMIDAS/CENAS de Navidad en cada una de las oficinas.

Los responsables de oficina se han encargado de buscar el lugar idóneo, mayoritariamente al aire libre o con la ventilación suficiente para no tener problemas, en el caso que no se pueda cumplir lo anterior la empresa permite que se haga por departamento.

En el caso de Sevilla, el lugar elegido ha sido EL CIRCULO MERCANTIL de SEVILLA, igual que en el pasado 2019 y la fecha elegida el 17 de Diciembre-2021 a las 14,30 h.”- descriptor 41-.

El presupuesto del menú alcanzó en los años 2023 y 2024 los 35 euros.- descriptor 231-.

TERCERO.- -Las convocatorias siempre se refieren a un año concreto y hay que confirmar la asistencia.-conforme-.

CUARTO.- El día 23-10-2.025 XXXXX, Director para España de APPLUS, remitió la siguiente comunicación a los responsables:

“Buenos días,

Perdonad el retraso en la comunicación; estaba a la espera de respuesta por parte de Corporativo respecto a la organización de las comidas o cenas de Navidad.

Lamento comunicaros que la empresa ha decidido no organizar este año las comidas o cenas navideñas.

Entiendo que no ha sido una decisión sencilla y, aunque en España tradicionalmente hemos sido muy austeros en este tipo de celebraciones, es comprensible que el coste global para el grupo tenga una materialidad suficiente como para priorizar estos recursos a nivel mundial en favor de otros proyectos.

Por favor, trasladad esta información a todas las oficinas y departamentos y aseguraos que se cumple con la indicación.”- descriptor 52-.

En el mismo sentido se remitió un e mail por Doña XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX- descriptor 53-.

QUINTO.- El día 27 de octubre de 2025, D. XXXXXXXX, Secretario General bde la Sección Sindical de CCOO-Servicios en Applus, envía un correo electrónico a la empresa el que indica: “Me ha llegado el rumor que la empresa no quiere celebrar la tradicional comida de Navidad de este año, ¿Puedes confirmarme su es cierto?- descriptor 53-.

SEXTO.- La empresa ha remitido a los trabajadores, como en años anteriores, una cesta de Navidad.- conforme-.

FUNDAMENTOS DE DERECHO



PRIMERO.- La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional es competente para conocer del presente proceso de conformidad con lo dispuesto en los *artículos 9, 5 y 67 de la Ley Orgánica 6/85, de 1 de julio, del Poder Judicial*, en relación con lo establecido en los *artículos 8.1 y 2 g) de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social*.

SEGUNDO.- De conformidad con el art. 97.2 de la LRJS los hechos declarados probados se fundan bien en hecho conformes, bien en las fuentes de prueba que se citan en cada uno de los mismos.

No consideramos acreditados aquellos hechos invocados por la empresa que se fundan en auto-certificaciones, aun cuando hayan sido adversas en prueba testifical, por el directivo que las suscribe y ello por no aportarse la fuente de prueba que permita la veracidad de las mismas.

Igualmente no consideramos probado el hecho invocado según el cual el consejo de dirección de la empresa se reúne anualmente para decidir si cada año se va a realizar cena de navidad y en su caso fijar el importe del cubierto que sufraga la empresa, toda vez, que la mera testifical de uno de sus miembros no resulta para la Sala prueba suficiente para acreditar tal extremo, máxime, cuando no se acompaña de rastro documental alguno que corrobore, al menos parcialmente, tales afirmaciones.

TERCERO.- Impugnándose como MSCT la supresión de la invitación de la empresa a la comida o cena de Navidad, con carácter procesal por parte de la mercantil se ha invocado la falta de legitimación activa de CIG por solo tener representantes unitarios en los centros de trabajo de Sada y Vigo en la Comunidad Autónoma de Galicia, lo que le priva de implantación el ámbito de conflicto.

Para resolver la cuestión hemos de señalar que la legitimación ex arts. 17.2 y 155 de la LRJS de los sindicatos para interponer un conflicto colectivo viene condicionada al cumplimiento de dos requisitos que se derivan del principio de correspondencia que es el determina la actuación de todo sujeto colectivo tanto en el plano procesal como en el sustantivo, a saber:

- 1.- que su ámbito de actuación sea más amplio que el del conflicto;
- 2.- que tenga implantación tal ámbito.

Respecto del sindicato CIG esta Sala en nuestra SAN de 17-6-2.020- proc 62/2020- esta Sala descartó que tuviese legitimación para promover conflictos colectivos que afectasen a centros de trabajo más allá de los límites de la Comunidad Autónoma de Galicia por cuanto que su ámbito de representación fijado en sus Estatutos se circunscribe a las personas trabajadoras gallegas.

No obstante, en dicha resolución se dijo que si algún sindicato cuyo ámbito de representación fuese superior al del conflicto y tuviese implantación en el mismo se adhiriese a la demanda de CIG, nada impedía entrar al conocimiento de la cuestión

de fondo planteada que es lo que sucede en las presentes actuaciones en las que UGT y CCOO se adhieren a la misma completando la legitimación de CIG.

Por ello ninguna relevancia debe darse a tal cuestión.

CUARTO.- En lo que se refiere a la cuestión de fondo se cuestiona por la empresa que los trabajadores hayan adquirido vía CMB el derecho a la cena de Navidad. Al efecto y como hacíamos en nuestra SAN de 24-1-2.025- proc. 406/2024- donde traíamos a colación la doctrina referida en la STS de 7-7-2021, rco. 80/2020 que al efecto razona:

*"Como recuerda la STS 12/7/2018, rec. 146/2017, con cita de la STS 15/3/2016, rcud. 2626/2014, dictadas ambas en asuntos muy similares al presente, relativos a la específica cuestión de la entrega por parte de la empresa de la **cesta de Navidad**: " no siempre resulta tarea sencilla determinar si nos hallamos en presencia de una **CMB**, "pues es necesario analizar todos los factores y elementos para saber, en primer lugar, si existe la sucesión de actos o situaciones en la que se quiere basar el derecho, y en segundo lugar, si realmente es la voluntad de las partes, en este caso de la empresa, el origen de tales situaciones" (recientes, SSTS 07/04/09 -rco 99/08-; 06/07/10 -rco 224/09-; y 07/07/10 -rco 196/09-).... 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-)....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-)". 3.- Tras lo que en aquella STS de 12/7/2018, seguimos diciendo: "Como tantas otras veces, se trata en definitiva de decidir si estamos ante un acto de mera liberalidad o tolerancia de la empresa, o ante una implícita voluntad de reconocer en favor de los trabajadores un derecho que ha quedado por este motivo incorporado al nexo contractual... 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. 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, lo que justifica que en unos pronunciamientos judiciales se haya reconocido y en otros denegado en función de las específicas y singulares circunstancias concurrentes en cada caso (...).*

Precisamente por el carácter tácito de la condición más beneficiosa, la mejor forma de demostrar su existencia es la permanencia continuada en el tiempo del disfrute de esa condición por parte del trabajador o los trabajadores que la tengan reconocida, y en sentido contrario, 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, entre los que sin duda adquiere una especial relevancia la permanencia y reiteración en el tiempo y a lo largo de los años de esa actuación empresarial”.

Partiendo de lo anterior es claro que nos encontramos ante una CMB por cuanto que las organizaciones han acreditado que de forma continuada al menos desde 2012 la empresa ha venido invitando a sus empleados a una cena o comida de navidad, todos y cada uno de los años, excepto en diciembre de 2020 en el que es notorio que existían restricciones a las reuniones colectivas de más de 10 personas, la cual fue expresamente retomada en el año 2021 en los términos que constan en los HHPP de esta sentencia.

Frente a ello nada acredita la empresa que niegue su voluntad de incorporar al nexo contractual dicho beneficio, y sin que el hecho de que el trabajador que no asista a la cena no reciba compensación alguna implique que no exista una CMB, pues una cosa es el derecho que se reconoce (asistir a una cena pagada por la empresa) y otra el ejercicio que de tal derecho pueda realizar cada trabajador.

QUINTO.- Subsidiariamente, se ha considerado que la supresión de la CMB en este caso, no supone una modificación sustancial del vínculo contractual, dado el escaso importe económico de la cena.

Dicha alegación no casa con la doctrina general según la cual la supresión de las CMB requiere de la tramitación de una MSCT, ni con aquella doctrina de esta Sala ratificada por el STS de 12-72-018- rec 146/2017- según la cual la supresión de un objeto navideño consistente en un panetone de escaso valor implicaba una modificación sustancial del vínculo contractual.

Siendo de 35 euros el importe que han llegado a alcanzar las cenas patrocinadas por la empresa su supresión implica una MSCT.

SEXTO.- Por todo lo razonado dictaremos una sentencia estimatoria de las 3 demandas interpuestas declarando nula la MSCT y condenando a la demandada a reponer a los trabajadores en la situación anterior.

Contra esta sentencia cabe interponer recurso de casación (arts. 205 y 206 de la LRJS).

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

FALLAMOS

Previa estimación de la excepción de la falta de legitimación activa de la CIGA, si bien completada por UGT y CCOO, estimamos las demandas interpuestas por CCOO, UGT y CIG a las que se adhirió USO frente a APPLUS NORCONTROL S.L.U., NOVOTEC CONSULTORES S.L., APPLUS ORGANISMO DE CONTROL y declaramos la nulidad de la medida adoptada unilateralmente por las empresas consistente en suprimir la comida o cena de Navidad correspondiente al año 2025 y declaramos el derecho de la plantilla a disfrutar de la tradicional cena o comida de



Navidad correspondiente al año 2025 en las mismas condiciones que hasta la fecha se venía realizando, condenando a las empresas a estar y pasar por dicha declaración.

Notifíquese la presente sentencia a las partes advirtiéndoles que, contra la misma cabe recurso de Casación ante el 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 abogado, graduado social o representante 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 *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 (IBAN ES55) nº 0049 3569 92 0005001274 haciendo constar en las observaciones el nº 2419 0000 67 0365 25; si es en efectivo en la cuenta nº 2419 0000 67 0365 25, 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.

La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada sólo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutelar o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda.

Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes.