



eNewsletter Laboral

Diciembre 2017

CESTA DE NAVIDAD: CONDICIÓN MÁS BENEFICIOSA

El acuerdo entre empresa y trabajadores en el que se establece que se entregará la cesta de navidad **siempre y cuando las condiciones económicas lo permitan**, sin fijarla ni concretar esas condiciones es un **pacto nulo** por cuanto está única y exclusivamente sujeto a la voluntad de la empresa.

Por tanto, una sentencia de la Audiencia Nacional de 17 de julio de 2017 considera que, ante la falta de claridad de ese acuerdo debe interpretarse en el sentido más adecuado para que pueda causar efecto, concluyendo esa sentencia que, se trata de un pacto de entrega de la cesta de navidad **exigible sin condicionamiento alguno** y más teniendo en cuenta que la empresa a pesar de haber tenido pérdidas en determinados ejercicios entregó durante esos años la cesta de navidad a sus trabajadores.

EXCEDENCIA POR CUIDADO DE HIJO Y POR CUIDADO DE FAMILIAR

La Sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, de 8 de noviembre 2017, ha analizado la diferencia entre excedencia para cuidado de una hijo **menor de 3 años** y para cuidado de un familiar por razones **de edad, accidente, enfermedad o discapacidad**, regulados en términos parecidos tanto en el convenio aplicable en la empresa (Contact Center) como en el Estatuto de los Trabajadores (art. 46). Señala la Sentencia que el sujeto causante de una y otra excedencia son diferentes. Por un lado la excedencia para el cuidado de un hijo menor de tres años y, por otro, la de un familiar que por las razones indicadas **no pueda valerse por sí mismo**. Por lo tanto, la Sentencia deniega la pretensión de los reclamantes a que se les

reconozca el derecho a excedencia para el cuidado de un hijo mayor de tres años, que no esté enfermo, accidentado o discapacitado.

RESPONSABILIDAD POR DEUDAS LABORALES. ADMINISTRADORES DE HECHO Y DE DERECHO.

La Sentencia de la Sala de lo Civil del Tribunal Supremo de 18 de julio 2017 considera responsable al Administrador de una sociedad por las indemnizaciones adeudadas a unos trabajadores cuyo despido fue declarado improcedente cuando la empresa se encontraba **en causa de disolución** (reducción del patrimonio por debajo de la mitad del capital social). La Sentencia también declara la **responsabilidad solidaria** de la esposa del Administrador, por considerarla administradora de hecho, ya que era socia con el 50% del capital social, tenía amplios poderes e intervenía en la gestión de forma habitual, con plena autonomía y adoptando decisiones de especial relevancia.

PLUS UNIFORME/PRENDAS DE TRABAJO

Es nula la decisión empresarial unilateral de suprimir el plus establecido en el convenio colectivo y **sustituir su abono por la entrega** directa de las prendas de trabajo. Así lo ha considerado la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 26 septiembre 2017, en base a que dicho cambio exigía la intervención del Comité de Empresa a o Delegados de Personal, por así establecerlo en convenio colectivo de aplicación.

GPS: CONTROL Y SEGUIMIENTO DEL TRABAJADOR

La sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Asturias de fecha 19 de agosto de 2017 declara procedente el despido disciplinario de un **comercial** que cobraba dietas, cuando en realidad se encontraba en su domicilio e incumplía su horario laboral.

La empresa, para acreditar los incumplimientos imputados al trabajador hizo uso del **sistema de geolocalización** que instaló en la tablet del vendedor (**previo acuerdo expreso con el trabajador**), **medio de prueba que avaló el Tribunal por considerarlo idóneo y proporcional** para acreditar la transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo por parte del trabajador.

Para la desestimación de la demanda, el Tribunal tuvo en cuenta que la empresa **ya había amonestado** al trabajador por hechos similares y, frente a dicha sanción el actor se aquietó. Por ello, esa sentencia concluye que, tales incumplimientos resultan ser graves y culpables y de especial trascendencia, habida cuenta de que el trabajador realiza su actividad bajo unos criterios de autonomía, flexibilidad y amparados en la confianza, debido a la naturaleza de su actividad.

¡BUFETE GONZALEZ OLIVER, le desea Feliz Navidad y un buen año nuevo 2018!