



eNewsletter Laboral

DICIEMBRE 2019

DERECHO A DISFRUTAR DE LA CESTA DE NAVIDAD

El Tribunal Supremo ha vuelto a establecer que la entrega de la cesta de Navidad en la empresa es una **condición más beneficiosa para los trabajadores**. Concretamente, el Alto Tribunal en su sentencia de fecha 19 de noviembre de 2019 ha confirmado la sentencia de instancia que estimó la demanda interpuesta por varios sindicatos, al entender que la entrega de la cesta de navidad no sólo se trata de una **entrega regular, constante y reiterada todos los años** (desde el inicio de la actividad empresarial anterior a 1997 hasta el 2012 que se dejó de entregar), sino que además resulta patente que tal ofrecimiento se hacía con plena y consciente **voluntad de beneficiar a los trabajadores** de la plantilla, a todos sin excepción ni condicionamiento.

Por lo tanto, el reparto de la cesta de navidad no se produce por una mera tolerancia empresarial ya que esa entrega, según dicha sentencia, *"...supone un desembolso económico que necesariamente tiene y debe ser aprobado y financiado y además exige una determinada actividad de organización y logística..."*.

En conclusión, el Tribunal Supremo considera que estamos ante una **condición de trabajo que estaba incorporada al contrato de trabajo** de los trabajadores y por ende obliga a la empresa a dicha prestación como parte del contenido de dicho contrato.

CALENDARIO VACACIONES ANUALES EN EMPRESA SIN REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES

Respecto al calendario de vacaciones que cada empresa debe fijar, el convenio colectivo estatal de **empresas de seguridad privada** establece como obligación, la configuración de un **turno rotativo de disfrute de las vacaciones**, debiéndose determinar con acuerdo entre las empresas y los representantes legales de los trabajadores. Pues bien, en una empresa del sector de seguridad privada, sin delgados de personal ni comité de empresa, se acordó con el 80% de la plantilla el calendario de vacaciones, pero los trabajadores que no lo aceptaron impugnaron dicho calendario a través de un conflicto colectivo por entenderlo nulo solicitando su reconfiguración.

El conflicto fue resuelto por el Tribunal Supremo en su sentencia de 16 de octubre de 2019 concluyendo que **no puede entenderse que la empresa haya impuesto el calendario de vacaciones** ya que ha sido aceptado por la mayoría de los trabajadores de la empresa (sin que conste que esos trabajadores que discreparon hayan planteado acción judicial individual) y **tampoco se ha vulnerado el convenio** colectivo aplicable que remite al acuerdo con la representación de los trabajadores ya que si no existe la misma, no obliga a la empresa a adoptar otras medidas a tal fin, sin que el hecho de que no se haya alcanzado acuerdo con toda la plantilla (todos aceptaron excepto 9) suponga incumplir con el convenio.

Por lo tanto, concluye el Alto Tribunal que si se ha aceptado la configuración del calendario de vacaciones no hay razón para considerar que ahora no sea la adecuada, ya que lo que establece el convenio simplemente es que esa **configuración debe ser consensuada** y en este caso lo ha sido.

DESPLAZAMIENTOS Y TIEMPO DE TRABAJO EFECTIVO

La Audiencia Nacional en su sentencia de 31 de octubre de 2019 considera que **los desplazamientos realizados por los trabajadores desde su domicilio al del primer cliente y desde el domicilio del ultimo cliente al centro de trabajo son tiempo de trabajo efectivo.**

El caso analizado por esa sentencia versaba sobre unos trabajadores cuya jornada comenzaba y concluía en el centro de trabajo de la empresa, pero la compañía modificó el régimen de ejecución de jornada obligando a los trabajadores a comenzar y concluir su jornada en los domicilios de los clientes, proporcionándoles un **vehículo con GPS**. Es decir, la empresa varió el lugar de partida, que antes era el centro de trabajo y ahora es el domicilio de los trabajadores. La sentencia de la Audiencia Nacional considera que dicha modificación no afecta a la naturaleza jurídica de la obligación que sobre esos trabajadores recae de obedecer las instrucciones de su empleador, puesto que *"... durante estos desplazamiento, los trabajadores están sometidos a las instrucciones de la empresa, que puede cambiar el orden de los clientes o anular o añadir una cita..."*, de modo que durante esos desplazamiento carecen de la posibilidad de disponer libremente de su tiempo y dedicarse a asunto personales y, por tales motivos, la Audiencia Nacional concluye que esos desplazamiento sin tiempo de trabajo.

RÉGIMEN TRANSITORIO DE LOS PLANES DE IGUALDAD

Tal y como les avanzábamos en nuestra eNewsletter del mes de marzo, el Real Decreto-Ley (RDL) 6/2019, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación establecía la **obligación de tener planes de igualdad en la empresa** con un **régimen transitorio** según el **número total de trabajadores**, en virtud del cual, en el 2020 finaliza el plazo para la elaboración de los planes de igualdad en las **empresas de más de 150 personas trabajadoras hasta 250**, concretamente disponen **hasta el 7 de marzo de 2020** para cumplir con esta obligación.



BUFETE GONZALEZ OLIVER
*les desea Feliz Navidad y un
buen año nuevo 2020*