



eNewsletter Laboral

Junio 2017

LOCAL-COMEDOR EN LA EMPRESA

La Sentencia de la Sala de lo Social del País Vasco, de 7 de marzo de 2017, considera vigente el **Decreto de 8 de junio de 1938**, por el que *“Toda empresa sujeta a un régimen de trabajo que no conceda a sus obreros un plazo de dos horas para el almuerzo, y aquellas en que lo solicite la mitad del personal obrero vienen obligadas a habilitar ...un local-comedor que les permita efectuar sus comidas a cubierto de los rigores del tiempo...”* Además, según dicha norma, *“las empresas con locales permanentes que reúna más de 50 trabajadores deberán establecer ... comedores en los que, a base de una cooperación de la misma empresa, puedan efectuar los obreros sus comidas a precio módico”*. En base a dicho Decreto y a la Orden Ministerial que lo desarrolla, del día 30 del mismo mes y año, la Sentencia reconoce el derecho de los trabajadores a disponer de un comedor de empresa, considerando que **tal obligación no queda cumplida por el hecho de que la empresa haya instalado varias máquinas expendedoras automáticas (“vending”)**, ya que *“el recurso diario a este tipo de alimentación no garantiza una dieta sana, equilibrada y variada como la que está obligada a procurar la empresa.”*

PRIMAS DE SEGUROS Y PLAN DE JUBILACION. CONCEPTOS COMPUTABLES EN EL CÁLCULO DE LA INDEMNIZACION

El Tribunal Supremo en su sentencia de 3 de mayo de 2017 considera que las primas de seguros de vida y médico, así como un plan de jubilación tienen **naturaleza salarial** y deben computarse en la determinación de la cuantía indemnizatoria. Concluye esa sentencia que esos tres conceptos derivan de la existencia de una relación laboral y, por tanto, se trata de una contrapartida a las obligaciones del trabajador. Además, añade que la legislación fiscal (art. 42.6 de la Ley del IRPF) califica el seguro como un rendimiento del trabajo en especie, únicamente excluible (a efectos fiscales) cuando las primas o cuotas no excedan de 500 euros anuales.

PERMISO RETRIBUIDO. INTERVENCION QUIRURGICA SIN HOSPITALIZACIÓN QUE PRECISE REPOSO DOMICILIARIO

El reposo domiciliario tras una intervención quirúrgica sin hospitalización tiene como finalidad exonerar al paciente de trabajar y/o de realizar cualquier actividad tanto dentro como fuera de su domicilio (limpiar, cocinar, hacer la compra, etc.), así como cualquier otra que sea incompatible con la recuperación. Lo cual significa que ese trabajo y/o actividades que desarrolla normalmente el paciente deben ser realizados por otra persona que lo asista. Consiguientemente, cuando esta otra persona sea el trabajador, tendrá derecho a un permiso retribuido de **dos días** por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de **parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad** (art. 37.3.b del Estatuto de los Trabajadores), a pesar de que cuente con el alta hospitalaria. Así lo ha entendido una sentencia de la Audiencia Nacional de 12 de mayo de 2017 que añade que, cuando ese permiso se utilice por parte del trabajador con claro fraude o abuso de derecho, por destinarlo a asuntos propios, podrá la empresa imponerle la correspondiente sanción.

DESPIDO DISCIPLINARIO PROCEDENTE. CRÍTICAS A LA EMPRESA EN FACEBOOK

Las declaraciones y manifestaciones de los trabajadores que cercenen de forma clara y patente el honor o dignidad de la empresa en la que presten, serán merecedoras de la máxima sanción como es el despido. El Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, en su sentencia de 30 de enero de 2017, considera que las declaraciones y manifestaciones vertidas por una trabajadora a través de su cuenta de la red social Facebook, comprometiendo la imagen y crédito de la empresa, imputándole una conducta que bien podría ser tipificada como una infracción penal, superan los límites de la libertad de expresión y tienen un claro ánimo de injuriar a la empresa excediendo de la simple crítica o de denuncia, por lo que se declara procedente su despido disciplinario.

ALTA DIRECCION. BONUS E INDEMNIZACIONES. FISCALIDAD

El “*bonus*” percibido por un alto directivo, cuando está ligado al cumplimiento de ciertos objetivos empresariales plurianuales, tiene carácter aislado, esporádico y ocasional, y está diferenciado del resto de retribuciones variables, debe ser **considerado como un rendimiento irregular** y, por tanto, le es aplicable la reducción prevista en la Ley del IRPF (actualmente un 30%). Así lo ha declarado la Sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional de 8 de marzo de 2017. La misma resolución considera que la indemnización de 7 días de salario por año de trabajo prevista para los altos directivos en el RD 1382/1985, tiene carácter obligatorio (según jurisprudencia reciente de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo) y, por tanto, está **exenta de tributación** por IRPF en dicha cuantía.

Quedamos a su disposición para cualquier comentario o aclaración sobre la información contenida en este documento