



eNewsletter Laboral

Noviembre 2017

ELECCIONES AL PARLAMENTO DE CATALUÑA

El BOE del 3 de noviembre publicó el RD 953/2017, de 31 de octubre, por el que se dictan normas complementarias para la realización de elecciones al Parlamento de Cataluña, a celebrar el próximo 21 de diciembre. Según el art. 24 de la norma, el día de las elecciones, en aquellas localidades que no sea festivo, deberán conceder a los trabajadores que tengan la condición de electores y que tengan obligación de trabajar dicha fecha, **un permiso de hasta 4 horas dentro de la jornada laboral**, que será en todo caso retribuido y no recuperable.

LA EMPRESA DEBE PROPORCIONAR A LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES UN LOCAL ADECUADO

Una sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de julio de 2017 ha analizado el contenido del artículo 81 del Estatuto de los Trabajadores, el cual dispone que en las empresas o centros de trabajo, siempre que sus características lo permitan, se pondrá a disposición de los representantes de los trabajadores un local adecuada en el que puedan desarrollar sus actividades y comunicarse con los trabajadores.

Dicho tribunal ha interpretado ese precepto conforme a la realidad social actual y ha considerado que, la exigencia de que el local sea adecuado para la comunicación con los trabajadores supone que ese local no solo debe ser apropiado sino que, además, debe ser acondicionado y equipado, es decir, debe tener

ordenador, impresora, teléfono, fax, conexión a internet y material. De lo contrario, el local podrá ser considerado no idóneo aunque el Estatuto de los Trabajadores no recoja expresamente estos medios.

FLEXIBILIDAD HORARIA VS. REDUCCIÓN DE JORNADA POR GUARDA LEGAL

Una trabajadora, en vez de acogerse a una reducción de jornada por cuidado de hijo menor de 12 años, acordó con la empresa flexibilizar su horario, llevando a cabo una jornada completa pero desempeñando una hora diaria, de lunes a viernes, desde su domicilio como trabajadora a distancia.

Posteriormente, la empresa procedió a despedirla y, la trabajadora impugnó el despido solicitando que se declarase su nulidad por estar disfrutando de un horario flexible por cuidado de hijo. Pues bien, el Tribunal Superior de Justicia de Madrid, en su sentencia de 22 de mayo de 2017 concluyó que, no procede el reconocimiento de nulidad objetiva del despido y, si la improcedencia del mismo (dado que la empresa no acreditó que los motivos alegados en la carta de despido tuvieran la entidad suficiente para justificar su procedencia), dado que la **flexibilidad horaria** de la que venía disfrutando la trabajadora **no es uno de los supuestos tasados legalmente para la calificación del despido como nulo**.

SECTOR DE HOSTELERÍA: REPARTO DE PROPINAS

La sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco de 18 de julio de 2017 analiza la naturaleza jurídica de las propinas y concluye que se trata de una donación del cliente hacia los empleados por el servicio recibido y no por la singular atención de la concreta persona que le ha atendido en la mesa o en la barra. Por tanto, en ausencia de convenio colectivo o ley laboral, se aplica supletoriamente el Código Civil y, de conformidad con dicho cuerpo legal, las propinas (por entender que se asimilan a las donaciones), han de repartirse entre **todo el colectivo de personas que participan en el servicio**, de lo contrario se estaría privando de ellas a quienes son tan destinatarios naturales de la misma como los camareros.

NEGLIGENCIA DE VIGILANTE DE SEGURIDAD. DESPIDO PROCEDENTE

La Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de 27 de septiembre de 2017, considera una irresponsable negligencia y un incumplimiento de sus obligaciones, la conducta de un vigilante que -en el control de seguridad del Aeropuerto Madrid-Barajas- **dejó pasar a un pasajero** extranjero que había generado una alarma al pasar el filtro de seguridad. La Sentencia, teniendo en cuenta que en el momento de los hechos, estaba vigente el Nivel 4 de Alerta del Plan de Prevención y Protección antiterrorista-consideró procedente el despido del vigilante de seguridad.

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