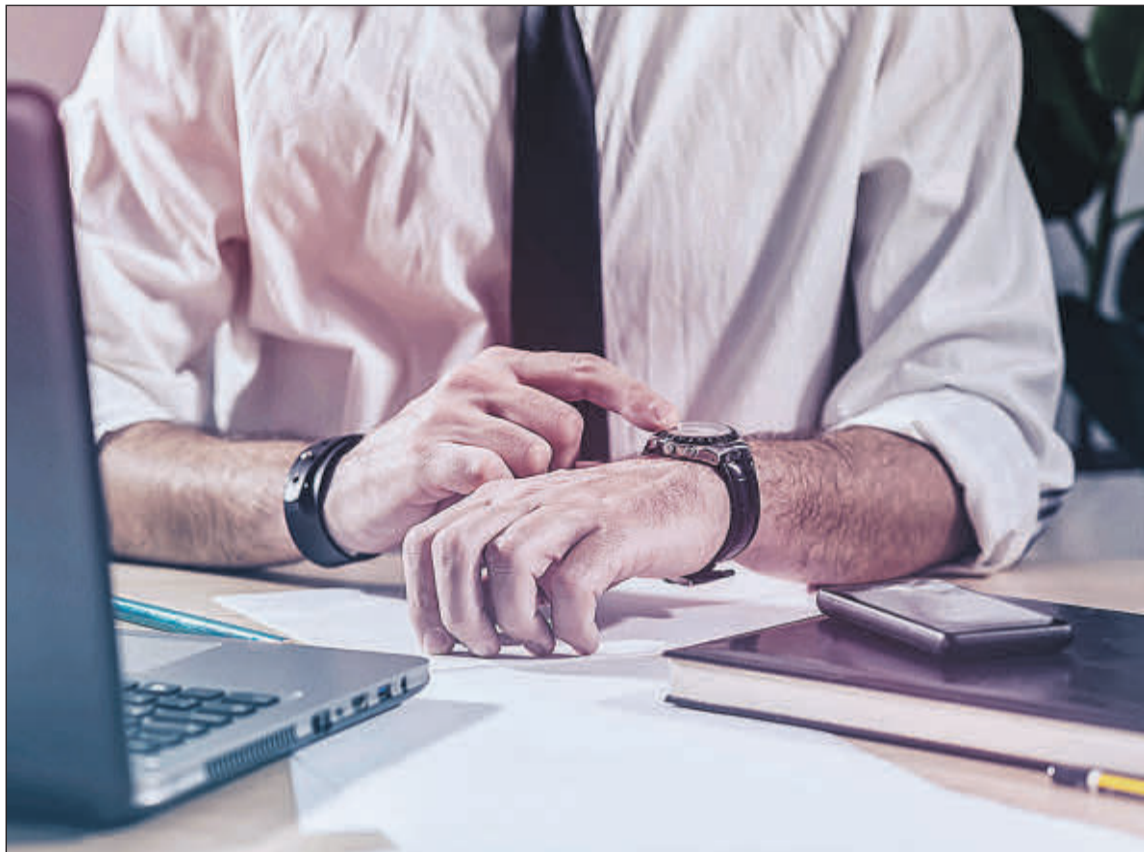


Normas & Tributos



GETTY

Es nula la decisión unilateral de reducir el exceso de jornada

El recorte de horas laborales en el calendario del año siguiente se debe abordar con los negociadores del convenio

Xavier Gil Pecharromán MADRID.

La empresa no puede modificar unilateralmente el calendario laboral para el siguiente año, si lo que pretende es reducir la jornada habitual para minorar el eventual exceso de jornada en cómputo anual y por tanto, la desaparición de días y horas de libranza compensatorios.

Así, se lo establece, la Audiencia Nacional en sentencia de 27 de julio de 2017, en la que la ponente, la magistrada Ruiz Jarabo Quemada, declara nula la decisión empresarial al concluir que la cuestión debe solventarse dentro del marco regulador que convinieron las partes negociadoras del convenio colectivo.

Alteración de condiciones

Considera la magistrada que con esta operación, la empresa ha tratado de alterar las condiciones pactadas en convenio colectivo, sin buscar y alcanzar el acuerdo entre las partes, y por decisión unilateral del empresario. De esta forma, determina que esta modificación no ha seguido los trámites que se establecen en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, por remisión de su art. 41.6. de esta norma, sobre modificación de las condiciones de trabajo establecidas en los convenios colectivos.

La norma establece que cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de produc-

ción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable, que afecten a la jornada de trabajo; horario y distribución del tiempo de trabajo; etc.

La lettrada de la empresa alegaba que no se había modificado el convenio colectivo y que no se tra-

El cambio de la distribución del horario modifica las condiciones de trabajo

taba de una modificación sustancial de condiciones de trabajo puesto que la medida en esencia consistía en la reducción de la jornada diaria una hora en el mes de agosto sin perjuicio para los trabajadores y además concurrían causas productivas que en cuanto a los calendarios establecen la jornada anual y no la jornada diaria.

Determina la sentencia que en aplicación de las pautas interpretativas contenidas en los artículos 3 y 1.281 y subsiguientes del Cód-

go Civil, lo que parece desprenderse de lo expresamente pactado sobre este particular por las partes negociadoras del convenio es que, el convenio colectivo prevé la existencia de sobrantes de jornada tras la elaboración del calendario laboral y establece el modo de disfrute que es con un descanso compensatorio.

Además, concluye la ponente, que la jornada diaria ordinaria que se establece con carácter general es de ocho horas diarias. Y, además, el calendario laboral deberá elaborarse antes del 31 de marzo, previo acuerdo con los representantes legales de los trabajadores. De estos requisitos no se cumple el acuerdo previo con los representantes de los trabajadores.

Lo pretendido por la empresa, indica la magistrada, incide en la jornada diaria, sobre todo del mes de agosto, puesto que la decisión empresarial al publicar el calendario laboral para el 2017 adjunto al correo que remitió a los trabajadores el horario que ha consistido en reducir la jornada de ocho horas algunos días, pese a que venían desempeñando una jornada de estas horas hasta ese momento, por lo que la discrepancia a que se ceñía el conflicto se refiere a reducir una hora durante algunos días.

@ Más información en www.economista.es/ecoley

La Justicia rechaza que se elimine la cesta de Navidad tras una crisis

La Audiencia Nacional obliga a las empresas a justificar de forma precisa los motivos

Ignacio Faes MADRID.

La Audiencia Nacional rechaza que la empresa elimine la cesta de Navidad tras un periodo de crisis si no justifica de forma precisa los motivos económicos que han llevado a su anulación. De este modo, una sentencia de la Audiencia Nacional, de 17 de julio de 2017, establece que el argumento de que las condiciones económicas son malas, sin desarrollarlo, produce, ante la falta de claridad, un pacto de mejoras sociales sujeto a la exclusiva voluntad de uno de los contratantes, contrariando lo prohibido por el artículo 1.256 del Código Civil.

La magistrada Ruiz-Jarabo, ponente del fallo, explica que si no se desarrolla en el punto del pacto de mejoras sociales de la empresa a qué se refiere cuando establece que la cesta se entregará “cuando las condiciones económicas lo permitan”, se produce entonces un pacto de entrega de la cesta de Navidad “realmente no condicionado y por ello exigible sin condicionamiento alguno”. De este modo, la magistrada entiende que “estamos ante un pacto de mejoras sociales sujeto a la exclusiva voluntad de uno de los contratantes y que, ante su falta de claridad, no puede sino interpretarse en el sentido más adecuado para que el mismo pueda causar efecto”.

En general, la Audiencia Nacional recuerda que la entrega de la cesta “es de imposible supresión unilateral por el empresario, salvo que concurren las causas que legalmente le autorizan a modifi-

car condiciones sustanciales del contrato de trabajo y siguiera el procedimiento previsto al efecto”. De este modo, apunta que, en muchas ocasiones, “la mejora en cuestión se viene disfrutando de antiguo. En tal caso, dicha conducta puede ser reveladora de la existencia de una voluntad común entre las partes en orden a disfrutarlo con carácter indefinido.

Mantenerla en la fusión

La empresa que se fusiona con otra no puede suprimir unilateralmente la cesta de Navidad que se entregaba por la anterior entidad todos los años a los técnicos y administrativos, para asimilarnos a los trabajadores del taller que sí la tenían reconocida por conve-

El fallo declina que su retirada se haga de manera unilateral por el empresario

nio colectivo de empresa. “La fusión no altera la naturaleza del beneficio, es decir, su carácter de condición más beneficiosa, ni permite que pueda ser suprimido por una de las partes”, estableció el año pasado el Tribunal Supremo.

La sentencia, de 21 abril 2016, subraya que es patente la voluntad inequívoca de la empresa de la que provienen estos trabajadores de conceder este beneficio a los técnicos y administrativos para equipararlos con el disfrute del mismo por el personal de taller. El fallo del Supremo recuerda, en este sentido, que todos los años el departamento de recursos humanos elaboraba la lista de beneficiarios y la remitía al departamento comercial.

Los administradores de fincas buscarán herederos

X. G. P. MADRID.

El Colegio de Administradores de Fincas de Córdoba ha firmado un acuerdo con la empresa de genealogía sucesoria y localización de herederos, Coutot-Roehrig.

Esta alianza permitirá desbloquear la gestión de masas hereditarias que, por falta de herederos designados, no han sido reclamadas, ocasionando problemas a es-

te colectivo profesional como los relativos a la morosidad por defunción del propietario y por falta de conocimiento de eventuales herederos y sus domicilios; la morosidad por parte de inquilinos por impago de su alquiler –y, consecuentemente, de los impagos administrativos asociados– o la imposibilidad de vender un inmueble a un comprador potencial por los mismos motivos.