

FLASH JUDICIAL: SENTENCIAS RECIENTES DICTADAS EN EL ÁMBITO DEL ORDEN SOCIAL

I. **La retribución de los administradores de las Sociedades que ya ha sido aprobada por los consejeros, ¿debe someterse a alguna exigencia adicional?**

Sí. El Tribunal Supremo sostiene que el concepto de la retribución de los administradores incluye tanto la retribución de las funciones deliberativas como las ejecutivas y, por ello, no es suficiente con la aprobación de los consejeros.

Adicionalmente a lo anterior, el sistema de remuneración de las funciones ejecutivas debe estar previsto en los estatutos de la sociedad y, además, el importe de la remuneración debe estar dentro del máximo anual establecido por la Junta General (STS, 26 de febrero de 2018, nº 98/2018).

II. **¿Puedo despedir a un trabajador que inicialmente aceptó un desplazamiento y días antes de desplazarse solicita una reducción de jornada por guarda legal de una hija recién nacida?**

Sí. El Tribunal Superior de Justicia de Sevilla considera ajustado a derecho el despido de un trabajador que aceptó un desplazamiento y posteriormente solicitó una reducción de jornada por guarda legal de una hija recién nacida.

Entiende el Tribunal que la aceptación por parte del trabajador del desplazamiento conllevó que la Empresa adoptara determinadas decisiones, así como asunciones de gastos, de forma que la sobrevenida retractación del trabajador dejó sin margen de maniobra a la empresa, lo que ocasionó una ruptura de confianza entre las partes (STSJ de Andalucía (Sevilla), 7 de junio de 2017, núm. 2217/2016).

III. **¿Se puede despedir a una trabajadora por vulnerar la cláusula de concurrencia de la actividad externa de otra empresa que forma parte del mismo grupo mercantil que su empleadora efectiva?**

No. Si las Empresas que conforman el grupo mercantil están exentas de responsabilidad frente al trabajador – porque el grupo no es laboral –, el trabajador también está exento de responsabilidades frente al resto de las Empresas del grupo mercantil, sin tener que ver condicionada su actividad privada en función de los intereses de una empresa que no son los de su empleadora, por lo que el TSJ califica como improcedente el despido (STSJ de Madrid, 2 de octubre de 2017, rec. 644/2017)

IV. **La pérdida temporal del permiso de conducir, ¿puede justificar un despido objetivo?**

Sí. Considera el Tribunal Supremo que, si el permiso de conducir es necesario para realizar su

actividad, se produce una causa de ineptitud sobrevenida, que legitima el despido por causas objetivas. Sin embargo, no será justificada la suspensión del contrato por dicha causa (STS, 30 de marzo de 2017, nº 276/2017).

V. ¿Puede extenderse el permiso por matrimonio a los nuevos modelos de convivencia familiar?

No. La Audiencia Nacional ha resuelto que, aun cuando tengamos en cuenta las resoluciones dictadas por el Tribunal Supremo y Tribunal Constitucional, el permiso por matrimonio no se puede extender a los nuevos modelos de convivencia.

Teniendo en cuenta que dicha extensión se podría realizar a través del Convenio Colectivo, si la voluntad consensuada de los firmantes del Convenio decide no realizar tal extensión en ningún caso resultará vulnerador del principio de igualdad de trato ni discriminatorio (SAN, 8 de enero de 2018, núm. 8/2018).

VI. ¿Pueden despedirme si no activo el GPS que me ha facilitado la empresa?

Sí. La constante negativa de activar el GPS facilitado por la Empresa supone un comportamiento de indisciplina y desobediencia grave y culpable que justifica un despido disciplinario (STSJ de Andalucía (Granada), 18 de septiembre de 2017, rec. 770/2017)

VII. ¿Es válida una cláusula incorporada a un contrato de trabajo temporal en la que se contempla su terminación por reducción del volumen de trabajo de la empresa cliente?

No. Entiende el Tribunal Supremo que la jurisprudencia viene sosteniendo que, mientras el mismo contratista es titular de la contrata, no puede entenderse que ha llegado a su término la relación laboral, por lo que niega que el acuerdo entre contratistas para poner fin al a contrata antes de la finalización de la obra pueda justificar la extinción de la relación laboral (STS, 14 de noviembre de 2017, núm. 874/2017).

VIII. ¿Las trabajadoras embarazadas pueden ser despedidas con motivo de un despido colectivo?

SI. Según ha comunicado el Tribunal Superior de Justicia de la Unión Europea tras una consulta realizada por el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, si el despido se produce por motivos no inherentes a la persona de los trabajadores que pueden alegarse en el marco de los despidos colectivos, en el sentido de la Directiva 98/59, constituyen casos excepcionales no inherentes al estado de las trabajadoras, a efectos de la Directiva 92/85. Por ello los requisitos que se exigen al empresario para tal despido son: i) exponer por escrito los motivos no inherentes a la persona de la trabajadora embarazada por los que efectúa el despido colectivo e ii) indicar a la

trabajadora embarazada los criterios objetivos que se han seguido para designar a los trabajadores afectados por el despido (Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, de 22 de febrero de 2018).

IX. ¿Puede ser condenada una empresa a pagar una indemnización por daños y perjuicios a una trabajadora que cobró menos que sus compañeros varones por el mismo trabajo?

SI. La Sala Social del Tribunal Superior de Justicia con sede en Málaga ha confirmado íntegramente la sentencia de un Juzgado de lo Social que condenó a una empresa a pagar 35.000€ a una trabajadora que los demandó por cobrar menos que sus compañeros varones. La trabajadora alegó una vulneración del derecho de igualdad y no discriminación recogiendo la sentencia que “no toda desigualdad de trato supone una infracción del contenido del artículo 14 de la Constitución Española, sino tan sólo las que introduzcan una diferencia entre situaciones que puedan considerarse iguales, sin que se ofrezca y posea una justificación objetiva y razonable para ello, pues, como regla general, el principio de igualdad exige que a iguales supuestos de hecho se apliquen iguales consecuencias jurídicas”. Para ello se probó que la cantidad abonada a la trabajadora en concepto de incentivo, era inferior a la de sus compañeros en mas de 2000€ anuales (STSJ de Andalucía (Málaga), 14 de febrero 2018, rec. 2089/2017).

X. El disfrute de los permisos retribuidos, ¿se inicia el mismo día que tiene lugar el hecho causante?

No. El disfrute de los permisos retribuidos deberá iniciarse en el día siguiente laborable. Es decir, si el día en que se luce el hecho que justifica el permiso no es laborable es claro que no se inicia el permiso de matrimonio, nacimiento de hijo o fallecimiento de familiar hasta el primer día laborable que le siga (STS, 13 de febrero de 2018, rec. 266/2016).

Tomás Aguilera

Socio – Área Laboral

tam@heyd.es