



PAPÁ NOEL NOS REGALA EMPLEO (TEMPORAL)

Las fiestas navideñas volverán a traernos una considerable creación de empleo, asociada al incremento del consumo característico de estas fechas. Pasadas las cuales, sin embargo, la mayor parte de los puestos de trabajo creados se suprimirán.

[SEGUIR LEYENDO](#)

LLEGA EL FIN DE AÑO, LLEGA EL BONUS

En estas fechas muchos trabajadores esperan impacientes la llegada del bono de fin de año que, junto con la habitual Paga de Navidad, hará posible esas compras tan deseadas, algún que otro capricho o, simplemente, rematar el año de trabajo con un dinero extra al que dar buen uso.

[SEGUIR LEYENDO](#)



LA POLÉMICA TRADICIONAL DE LA CESTA DE NAVIDAD

Tradicionalmente, la cesta o regalo de Navidad ha sido (y sigue siendo) un aliciente no solo bien recibido sino incluso exigido en muchas empresas para recompensar tanto el trabajo anual como el propio espíritu de las fiestas navideñas. Tanto es así que es costumbre que los trabajadores, por su simbología y valor sentimental, esperen ilusionados su entrega año tras año.

[SEGUIR LEYENDO](#)

DESTACADOS

Flashes de actualidad

- Proposición de ley para restringir las prácticas académicas al ámbito universitario
- La Comisión Europea publica el plan de acción 2017-2019 para abordar la brecha salarial por razón de género...
- ... y la Ministra de Empleo aboga por incluir medidas que favorezcan la igualdad salarial en el Estatuto de los Trabajadores
- Consulta pública sobre la creación de una Autoridad Laboral Europea y un número de la Seguridad Social Europeo
- Encuesta Laboral Anual del año 2016

Sentencias de lectura imprescindible

Normas de interés

ALERTAS

ARTÍCULOS PROFESIONALES

BLOG

accede a nuestro

BLOG

SÍGUENOS







PAPÁ NOEL NOS REGALA EMPLEO (TEMPORAL)

Las fiestas navideñas volverán a traernos una considerable creación de empleo, asociada al incremento del consumo característico de estas fechas. Pasadas las cuales, sin embargo, la mayor parte de los puestos de trabajo creados se suprimirán. Aunque esta es una situación totalmente razonable y enmarcada en el funcionamiento normal del mercado de trabajo, no deja de alimentar la polémica sobre la temporalidad de la contratación laboral. Bien es verdad que estamos lejos de épocas pasadas, en las que las restricciones normativas y sindicales incentivaban la cobertura de las necesidades coyunturales de mayor volumen de empleo mediante el recurso al trabajo extraordinario y no a la asunción, aun temporal, de nuevos trabajadores, pero la percepción negativa que acompaña a la contratación temporal no deja de planear también sobre esta contratación navideña.

A ello hemos de unir que la preferencia empresarial por el contrato temporal sigue vigente, al menos para determinados puestos de trabajo (tanto mayor es esa preferencia cuanto menor es la cualificación del trabajo). Conforme a la Encuesta Laboral Anual correspondiente a 2016, que acaba de hacer pública el

Ministerio de Empleo y Seguridad Social, el 77% del empleo no cualificado que tienen previsto crear las empresas es temporal (y lo es también el 67,5% del trabajo cualificado en la industria manufacturera y en la construcción, el 65,5% de los empleos en restauración, servicios personales y ventas, el 50,5% de los empleos contables, administrativos y de oficina, y el 46,9% de los correspondientes a los técnicos y profesionales de apoyo. Solo para directivos, técnicos y profesiones con titulaciones superiores la previsión de contratación temporal desciende al 34,2%).

Por todo ello es comprensible que vuelva el debate sobre la contratación laboral temporal. Bajo la enseña de la calidad en el empleo, y de la lucha contra la precarización y el deterioro de las condiciones de trabajo (asociadas, a veces sin mucho fundamento, a la contratación temporal), se vuelven a situar en la diana los contratos temporales. Y se plantean reformas legislativas dirigidas bien a fomentar la contratación indefinida, penalizando la temporal, bien a buscar soluciones integradoras de ambos tipos de contratación (el "contrato único") o a reconducir al menos todos los supuestos de contratación temporal a uno solo.



En el debate, falta sin embargo una reflexión acerca de los orígenes del desarrollo de la contratación temporal y de las funciones que en las relaciones laborales ha venido cumpliendo. En cuanto a los orígenes, conviene recordar que solo en 1976, con la Ley de Relaciones Laborales (norma típica de la transición política en la que los sectores del franquismo que buscaban la reconversión a la democracia quisieron dejar sentada su "conciencia social"), se introduce en nuestro ordenamiento una preferencia legal por el contrato de duración indefinida. Preferencia que, en el ámbito legislativo, fue consagrada por una ley italiana de 1962 (que estableció la primera regulación de las causas lícitas de temporalidad y que inspiró, a veces literalmente, la redacción de nuestra Ley de Relaciones Laborales) y que fue acogida por el Estatuto de los Trabajadores, heredero del modelo laboral del franquismo, plagado de prohibiciones e intervenciones administrativas y basado en la rigidez de las relaciones laborales como garantía de la protección de los trabajadores.

4

El avance del nuevo sistema democrático y la cruda realidad económica que se hizo sentir cuando la crisis de los años setenta no pudo ya ocultarse, determinaron la quiebra de ese modelo, que debió afrontar el primer gobierno socialista. Este, enfrentado a la tesitura de flexibilizar las relaciones laborales o buscar vías alternativas de flexibilidad, optó, en la reforma de 1984, por esta última posibilidad y liberalizó en gran medida la contratación temporal para que las empresas pudiesen tener unas relaciones laborales más adaptables y flexibles.

Ello provocó un fuerte desarrollo de la contratación temporal, con una ingente creación de empleo, pero también una progresiva duali-

“
Las fiestas navideñas volverán a traernos una considerable creación de empleo, asociada al incremento del consumo característico de estas fechas. Pasadas las cuales, sin embargo, la mayor parte de los puestos de trabajo creados se suprimirán.

zación del mercado de trabajo, convirtiéndose la contratación temporal en la fuente más importante de flexibilidad (también, junto a las modalidades causales previamente admitidas, la contratación temporal sin causa, concebida abiertamente como medida de fomento del empleo). Como pudo decirse, nuestro sistema laboral se hizo flexible, pero con flexibilidad mal repartida, que apenas tocaba a las relaciones indefinidas y que se concentraba en las temporales.

A partir de entonces, los análisis económicos, sociológicos y jurídicos fueron poniendo cada vez más de manifiesto los inconvenientes de una apuesta por la temporalidad como vía de flexibilidad, y to-

das las reformas laborales han ido dirigidas, con mayor o menor intensidad, a introducir mayores dosis de flexibilidad en las relaciones laborales indefinidas, a cambio de restringir el recurso a la contratación temporal.

En esa línea de evolución, podemos decir que nuestro ordenamiento laboral, sin duda, tras las últimas reformas, ha cambiado significativamente. Y eso hace que se considere que ya no tiene sentido mantener las altas tasas de temporalidad. Por eso se plantean nuevas reformas penalizadoras de la contratación temporal.

El problema es que esos planteamientos no reparan en que las cosas han cambiado. Las relaciones laborales ya no son las mismas y cada vez van a cambiar más deprisa y más intensamente. El debate entre temporalidad y contratación indefinida va camino de convertirse en un debate del pasado. La contratación temporal ya no puede considerarse solo como una vía de obtención de relaciones laborales más flexibles, o de evitación de las rigideces que aún subsisten en los contratos indefinidos. Antes al contrario, la cuestión es ahora, y lo será cada vez más, que las nuevas oportunidades de empleo que surgen como consecuencia de los avances tecnológicos, organizativos y económicos, van asociadas a una vinculación temporal y no indefinida. En las empresas de nuevas tecnologías y en el mundo de la investigación eso es evidente. Cada vez tienen más importancia los proyectos concretos, y las contrataciones deben ser vinculadas a cada proyecto. Aparte de que subsistirán las necesidades tradicionales de creación temporal de empleo, como sucede por el incremento del consumo durante las fiestas navideñas. Probablemente, la gestión de esta temporalidad coyuntural irá cada vez más aso-



ciada a los instrumentos de gestión ordenada de la temporalidad que tenderán a concentrarse en las empresas de trabajo temporal.

El panorama de la contratación laboral, en todo caso, va a ser cada vez más diversificado. Y las respuestas legislativas tendrán que tenerlo en cuenta. En Francia se ha introducido un nuevo contrato indefinido pero vinculado a un proyecto, cuya finalización permite la extinción del contrato. En Italia se ha suprimido la exigencia de causa para la contratación temporal, imponiendo solo un límite de tres años a cada contratación y un tope global del 20% de la plantilla para el conjunto de la contratación temporal.

Nuestros proyectos legislativos parecen tratar de explorar nuevas vías, planteando un contrato temporal único, de dos años de duración máxima, ampliable a tres por la negociación colectiva, que tendría sentido si se suprimiese la exigencia de acreditar la concurrencia de una causa de temporalidad, pero que resulta contradictorio si se combina, como también se dice, con un incremento del rigor de dicha exigencia (que nos llevaría, nuevamente, al contrato para obra o servicio, eventual o de interinidad). Por otra parte, se plantea un contrato de indemnización creciente (doce días de salario el primer año, dieciséis el segundo y veinte el tercero), que acercaría el contrato temporal al indefinido pero que favorecería la rotación laboral.

Probablemente el debate tenga que ser más amplio y alejarse de prejuicios e ideas preconcebidas. Sin buscar fórmulas mágicas, como el contrato único, que en este mundo laboral cada vez más diversificado y complejo, nos alejan de la comprensión y de la solución de los problemas.





LLEGA EL FIN DE AÑO, LLEGA EL BONUS



■ MARISA LÓPEZ VILLALBA

En estas fechas muchos trabajadores esperan impacientes la llegada del bono de fin de año que, junto con la habitual Paga de Navidad, hará posible esas compras tan deseadas, algún que otro capricho o, simplemente, rematar el año de trabajo con un dinero extra al que dar buen uso.

Las prácticas empresariales han ido cambiando y los bonos anuales han dejado de ser esos premios discrecionales que no se sabe si llegarán, si lo harán para todos o si tendrán la cuantía esperada. Con los años se han ido sustituyendo de forma mayoritaria, paulatinamente, por sistemas de retribución variable anual reglada, tanto en los beneficiarios, como en su importe y objetivos a cumplir para merecerla. Cambiamos cierta aleatoriedad por una razonable certidumbre.

No obstante, siguen existiendo muchas empresas, principalmente de tamaño pequeño y mediano, que no han abandonado la práctica de premiar a sus trabajadores o a parte de ellos al final del año con el esperado bono, sin que exista más regla que la propia costumbre. Así, los contratos de trabajo normalmente no lo reflejan o, si lo hacen, destacan su naturaleza discrecional, sin planes escritos ni objetivos fijados; como mucho, una carta de concesión a final del año seguida del ingreso en la nómina.

La problemática jurídica que generan estos bonus es bien conocida y abarca desde las dudas que genera su naturaleza - discrecional frente a consolidable - hasta la posible vulneración del principio

de no discriminación como consecuencia de la selección de beneficiarios y cuantías.

En lo que respecta a su naturaleza y a falta de pacto escrito - en cuyo caso la solución habría de ser sencilla - la clave interpretativa se encuentra en determinar, caso por caso, si las circunstancias de su abono evidencian la voluntad del empleador de constituir una condición más beneficiosa puesto que, en el supuesto de que así sea, cuanto menos la práctica de abonarlo se convertiría en un derecho del trabajador y una obligación para la empresa. Ya sabemos que la reiteración, año tras año, de una práctica no es, por sí misma, una conducta que ponga de manifiesto dicha condición, pero sí es un elemento muy relevante a valorar y ponderar, sobre todo si no hay un hecho o conducta que demuestre lo contrario. Por ello, para las empresas que quieran mantener este tipo de prácticas en el tiem-

Las prácticas empresariales han ido cambiando y los bonos anuales han dejado de ser esos premios discrecionales que no se sabe si llegarán, si lo harán para todos o si tendrán la cuantía esperada

po sin intención de que queden consolidadas, resulta siempre aconsejable manifestar por escrito, bien en el contrato, bien en el pertinente comunicado anual, que la concesión del bono es unilateralmente decidida por la empresa cada año y por lo tanto tiene naturaleza discrecional y no consolidable.

El debate en torno a la existencia de discriminación salarial tiene un recorrido limitado, siempre que el bono suponga un pago por encima de la retribución ordinaria de los trabajadores - y del convenio colectivo aplicable - y las razones por las que no se paga a determinadas personas o cuando sus cuantías no coincidan con las de sus pares respondan a criterios objetivos y no fundados en causa discriminatoria.

Dejemos, no obstante, por unos días el debate legal y veamos qué bono nos depara este año, disfrutando, al menos de lo que venga.

FLOSHES

DE ACTUALIDAD



Proposición de ley para restringir las prácticas académicas al ámbito universitario

El Pleno del Congreso ha aprobado, con el voto en contra de PP y PNV, y la abstención de Ciudadanos, la tramitación de una proposición de ley mediante la que se pretende aprobar un Estatuto del Becario que establezca, entre otras medidas, que las prácticas académicas solamente puedan desarrollarse durante los estudios universitarios, y siempre con el control de los propios centros, no permitiendo las mismas a otro tipo de centros de formación.

Igualmente, se regulan las condiciones en que tendrían que desarrollarse las citadas prácticas, pretendiéndose el abono de un importe igual al salario mínimo interprofe-

sional, a lo que habría que sumar el gasto en transporte y manutención, así como la fijación del límite de horas, global, diaria y semanal, y el régimen de descansos.

Asimismo, en su disposición final, la proposición de ley pretende habilitar la contratación mediante el contrato de trabajo en prácticas a aquellos estudiantes que hayan completado el 50% de su programa académico, cuando en la actualidad solamente se permite suscribir este tipo de contratos con trabajadores que ostenten ya los títulos académicos.

En el siguiente [enlace](#) se recoge el texto íntegro de la proposición de ley.

La Comisión Europea publica el plan de acción 2017-2019 para abordar la brecha salarial por razón de género...

La Comisión Europea ha publicado el Plan de Acción para abordar la brecha salarial por razón de género para el periodo 2017-2019, junto con el Informe de evaluación de la Recomendación no vinculante de la Comisión, de 7 de marzo de 2014, sobre fortalecimiento del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres a través de la transparencia salarial.

Como punto a destacar, la Comisión se plantea la posibilidad de introducir enmiendas específicas a la Directiva sobre igualdad de género con el objeto, entre otros, de posibilitar algunas de las medidas de transparencia retributiva previstas en el Plan, establecer sanciones e indemnizaciones para las víctimas de desigualdades, o impulsar la creación de organismos que velen por el cumplimiento de la igualdad retributiva.

Por su parte, en las conclusiones del Informe de evaluación de la Recomendación de 7 de marzo de 2014, se destaca que la falta de transparencia en torno a los niveles retributivos dificulta la detección de los casos de discriminación, así como que la falta de progreso visible en la lucha contra la discriminación salarial, y especialmente respecto de la brecha salarial por razón de género, sugiere la necesidad de adoptar nuevas medidas específicas a nivel europeo.

Alerta

[Enlace a la noticia](#)

... y la Ministra de Empleo aboga por incluir medidas que favorezcan la igualdad salarial en el Estatuto de los Trabajadores

La Ministra de Empleo ha anunciado una propuesta consistente en varias modificaciones del Estatuto de los Trabajadores destinadas a incluir medidas concretas para el favorecimiento de la igualdad salarial.

Destacan, entre dichas medidas, la modificación del artículo 26 del Estatuto de los Trabajadores para fomentar la realización de auditorías salariales por parte de las compañías de mediano y gran tamaño, con el objetivo de evaluar permanentemente la igualdad salarial, la incorporación de información desagregada en función del género sobre componentes y cuantía de retribución para los puestos de trabajo de igual valor y la modificación de la normativa sobre registro y depósito de convenios colectivos, con objeto de obligar a los empresarios a inscribir los planes de igualdad salarial.



Consulta pública sobre la creación de una Autoridad Laboral Europea y un número de la Seguridad Social Europeo

La Comisión Europea ha lanzado una consulta pública sobre la creación de una Autoridad Laboral Europea y un número de Seguridad Social Europeo, iniciativas que espera poner en marcha a finales de 2018.

El Ejecutivo comunitario busca así recabar a través de internet la opinión de individuos y organizaciones para tenerlas en cuenta de cara al proceso de evaluación del impacto de la propuesta.

En el siguiente [enlace](#) se accede al contenido de la propuesta.

Encuesta Laboral Anual del año 2016

El Ministerio de Empleo y Seguridad Social ha realizado la Encuesta Anual Laboral del año 2016, que tiene como objetivo principal obtener información sobre el comportamiento de las empresas en materia laboral en aspectos no cubiertos por otras fuentes de información, como los registros administrativos.

Entre otros aspectos destacables, la encuesta refleja el porcentaje de empresas que aplicaron medidas de flexibilidad interna (esto es, movilidades geográficas, modificaciones sustanciales de condiciones entre otras), el porcentaje de empresas que esperan incrementar plantilla, las modalidades que pretenden utilizar para la contratación de diferentes colectivos, o la valoración de los empresarios respecto a la idoneidad de los convenios colectivos a sus necesidades. El resumen de los resultados elaborado por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social se puede consultar en el siguiente [enlace](#).

NOVEDADES

SENTENCIAS DE LECTURA IMPRESCINDIBLE

EL GPS INSTALADO EN LA TABLET CORPORATIVA COMO PRUEBA PARA EL DESPIDO

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Asturias, de 3 de octubre de 2017

El Tribunal declara la procedencia del despido disciplinario de un comercial para el que se utilizó, como prueba de sus incumplimientos, un sistema de geolocalización GPS instalado en la tablet corporativa que permitía un seguimiento del trabajador durante su uso.

El Tribunal concluye que quedaban acreditadas, con base en los datos del sistema GPS instalado en la tablet corporativa, las continuas faltas de puntualidad, así como que el trabajador venía liquidando dietas por realizar comidas cuando no existían desplazamientos.

Debe recalcar que la empresa había comunicado por escrito la posibilidad de utilizar la geolocalización vía GPS como fuente de información sobre el cumplimiento de las obligaciones laborales, y que el empleado ya había sido previamente advertido respecto a sus incumplimientos. Asimismo, en el recurso de suplicación no se cuestionó la idoneidad y proporcionalidad de ese medio de prueba.

• [Link](#)

DERECHO A APLAZAR EL DISFRUTE DE LAS VACACIONES ANUALES RETRIBUIDAS HASTA QUE EFECTIVAMENTE SE PUEDA EJERCITAR EL MISMO

Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) de 29 de noviembre de 2017

El TJUE ha confirmado las conclusiones alcanzadas por el Abogado General de la Unión Europea en el asunto C-214/16, relativo a las cuestiones prejudiciales elevadas por la Corte de Apelación del Reino Unido (y que analizamos en la Newsletter del mes de noviembre).

Brevemente, recordamos que se trata de un caso en el que el demandante estuvo vinculado a la empresa demandada mediante un contrato de naturaleza no laboral durante 13 años, disfrutando de vacaciones no retribuidas durante dicho periodo. Finalizada la relación mercantil, el trabajador reclama el carácter laboral de la misma y, en consecuencia, que se le abonaran las vacaciones que habían sido devengadas y no habían podido ser disfrutadas durante esos años.

La Sala concluye que la Directiva 2003/88 se opone a las disposiciones o prácticas nacionales según las cuales un trabajador no puede aplazar, hasta el momento de la conclusión de su relación laboral, el derecho a vacaciones retribuidas no disfrutadas correspondientes a varios periodos, por la negativa del empresario a retribuir esas vacaciones.

• [Link](#)

SE DECLARA NULO, EN APLICACIÓN DE LA DOCTRINA BARBULESCU, EL DESPIDO DE UNA TRABAJADORA A LA QUE SE LE MONITORIZÓ SU ORDENADOR

Sentencia del Juzgado de lo Social nº 19 de Madrid de 17 de noviembre de 2017

El Juzgado de lo Social nº 19 de Madrid ha enjuiciado un caso en el que la empresa procedió a revisar el ordenador de una trabajadora con fines disciplinarios, ante la sospecha de que no dedicaba su jornada laboral enteramente a sus cometidos profesionales.

El Juzgado realiza el test de la sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos (TEDH) de 5 de septiembre de 2017 (caso Barbulescu) para concluir que la monitorización de las comunicaciones, en el presente caso, resultaba una

medida desproporcionada y vulneradora de los derechos a la intimidad y al secreto de las comunicaciones. Se basa principalmente en dos motivos: que la política de la compañía no excluía de manera absoluta el uso personal del correo electrónico, por lo que los trabajadores tenían una expectativa de intimidad respecto al uso del mismo; y que para la finalidad perseguida por la empresa, cual era comprobar en qué ocupaba su tiempo al trabajadora, existían medios menos gravosos para la intimidad de la misma.

LOS DESPIDOS EN PERIODOS SUCESIVOS DE 90 DÍAS ÚNICAMENTE PUEDEN VALORARSE EN IMPUGNACIONES INDIVIDUALES

Sentencia del Tribunal Supremo, de 26 de septiembre de 2017

El Tribunal Supremo declara que la denominada cláusula anti fraude de extinciones en periodos sucesivos de 90 días por encima de los umbrales legales (despidos por goteo) determinará que precisamente esos despidos individuales sean declarados nulos, pero sin que se pueda entrar a valorar en el seno de un conflicto colectivo la posible existencia de un “despido colectivo de hecho”.

Confirma de esta manera que no cabe analizar periodos superiores a los 90 días en procedimientos colectivos de

“despido colectivo de hecho”. No obstante, cada uno de los trabajadores sí que podrá individualmente alegar que su despido debe ser declarado nulo al no haberse superado los umbrales en el periodo de 90 días debido a un actuar fraudulento de la empresa que espació artificialmente dichas extinciones individuales para no superar los citados umbrales.

- **Link**

NORMAS DE INTERÉS

DIVULGACIÓN DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA POR LAS GRANDES EMPRESAS

Real Decreto-ley 18/2017,
de 24 de noviembre de 2017

El Real Decreto-ley 18/2017 ha introducido la obligación para las grandes empresas y para las sociedades que tengan la consideración de entidades de interés público y que formulen cuentas consolidadas, de incluir en el estado de información no financiera del informe de gestión consolidado la información necesaria para comprender la evolución, los resultados y la situación del grupo y el impacto de su actividad respecto a determinadas cuestiones, incluidas las relativas al personal o al respeto de los derechos humanos.

Asimismo, se incorpora la obligación para las sociedades cotizadas que deben emitir informe anual de gobierno corporativo, de añadir una descripción de la política de diversidad en relación con el consejo de administración, incluyendo sus objetivos y las medidas adoptadas, entre las que se encuentran las medidas para procurar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en el consejo de administración.

- **B.O.E.**
- **Alerta**

ESTRATEGIA ESPAÑOLA DE ACTIVACIÓN PARA EL EMPLEO 2017-2020

Se ha publicado el Real Decreto 1032/2017 por el que se aprueba la Estrategia Española de Activación para el Empleo 2017-2020 que establece marco normativo para la coordinación y ejecución de las políticas activas de empleo e intermediación laboral. Esta nueva Estrategia 2017-2020 pretende modernizar el Sistema Nacional de Empleo desarrollando y poniendo a disposición de todos los agentes del Sistema nuevas herramientas, infraestructuras y sistemas de información, y mejorando los ya existentes. La Estrategia establece tres tipos de objetivos, que se complementan entre sí. En primer lugar unos objetivos clave, que resumen la finalidad última de la actuación de los servicios públicos de empleo siguiendo las recomendaciones de la Red Europea de Servicios Públicos. En segundo lugar, unos objetivos estratégicos o prioritarios temporales que se agrupan en los seis Ejes de las políticas de activación para el empleo recogidos en el texto refundido de la Ley de Empleo. Y en tercer lugar, unos objetivos estructurales, de naturaleza estable, a atender por los servicios públicos de empleo en su funcionamiento ordinario mediante servicios sostenidos a lo largo del tiempo.

- **B.O.E.**

PERMISOS LABORALES PARA LAS ELECCIONES AL PARLAMENTO DE CATALUÑA

Orden ESS/1169/2017,
de 28 de noviembre de 2017

La Orden ESS/1169/2017 concreta las condiciones y requisitos para disfrutar de los permisos laborales retribuidos por parte de los electores, miembros de mesas electorales, interventores y apoderados, en las elecciones al Parlamento de Cataluña del 21 de diciembre de 2017.

- **B.O.E.**
- **Alerta**

A traditional Christmas basket made of dried sticks, containing gifts, ornaments, and a tall, pointed decoration. The basket is filled with various items, including two white gift boxes with red ribbons, a gold glitter ball, a red glitter ball, and a tall, pointed decoration made of dried sticks. The basket is placed on a white, fluffy surface, possibly snow or a soft rug, against a light blue background. The text "LA POLÉMICA TRADICIONAL DE LA CESTA DE NAVIDAD" is overlaid on the image in white, bold, uppercase letters.

LA POLÉMICA TRADICIONAL DE LA CESTA DE NAVIDAD



JAIME FLORES

Tradicionalmente, la cesta o regalo de Navidad ha sido (y sigue siendo) un aliciente no solo bien recibido sino incluso exigido en muchas empresas para recompensar tanto el trabajo anual como el propio espíritu de las fiestas navideñas. Tanto es así que es costumbre que los trabajadores, por su simbología y valor sentimental, esperen ilusionados su entrega año tras año.

El beneficio, por su parte, o bien se regula expresamente en pactos o acuerdos, o bien deriva de decisiones unilaterales del empresario que no constan acordadas ni reseñadas por escrito.

En este contexto, las decisiones por parte de los empresarios de eliminar o reducir el beneficio (por ejemplo, con motivo de las circunstancias concurrentes), suelen acabar en los Tribunales quienes, por regla general, suelen ser proclives al mantenimiento de su entrega protegiendo así al linaje ibérico de los beneficios sociales.

En la actualidad, la entrega de la cesta de Navidad puede representar una cuestión polémica aún mayor que en años anteriores por encontrarnos en un momento en el que tanto la economía como las empresas vuelven a resurgir -mostrándose aquellos famosos “brotes verdes”-, dado que, ante el temor descrito de cristalización y exigibilidad del beneficio a futuro, deter-

minadas empresas pueden estar valorando si entregar el beneficio puede comprometerles a futuro, pudiéndose ver obligados a mantener su entrega pese a eventuales situaciones que lo desaconsejen (por ejemplo, cuando la situación económica de la propia empresa lo impidiera o incluso no lo recomendase).

En relación con lo anterior, también cabe recordar que no solo la eliminación de la cesta de Navidad puede -o suele- ser contestada por los trabajadores, sino que la modificación de sus productos y/o calidades también es objeto de discrepancia.

Con todo, puede realizarse una reflexión por todas las partes implicadas para que ninguna se vea “afectada” por la entrega o falta de entrega de la cesta de Navidad. Ni los trabajadores al no recibirla y no ver recompensado en cierta medida su trabajo anual por el temor del empresario a su cristalización; ni tampoco los propios empresarios que, por un reconocimiento a sus empleados y su buena voluntad, en el futuro se vean atados de pies y manos a su entrega y mantenimiento, con independencia de la sanidad financiera de la empresa.

Como broche, deseamos desde aquí la más Feliz Navidad y Próspero Año Nuevo, celebrados, de ser posible, con los productos recibidos en la deseada cesta navideña.



Chambers&Partners:
Band 1



The Legal 500:
Band 1

Best Lawyers:
Top Listed National Award in Labour
and Employment - Spain 2018

Más información
Departamento Laboral
de Garrigues

GARRIGUES

La presente publicación contiene información de carácter general,
sin que constituya opinión profesional ni asesoramiento jurídico.

© J&A Garrigues, S.L.P., quedan reservados todos los derechos. Se prohíbe la explotación, reproducción,
distribución, comunicación pública y transformación, total y parcial, de esta obra, sin autorización escrita
de J&A Garrigues, S.L.P.

Hermosilla, 3 - 28001 Madrid (España) **T** +34 91 514 52 00 - **F** +34 91 399 24 08