

LABORAL

- ▶ **L'empresa no pot obligar als treballadors a cedir la seva imatge de manera genèrica.** Com que ens trobem davant d'un dret fonamental, com ho és el de la pròpia imatge, no resulta vàlida una cessió genèrica de la imatge del treballador, inclosa en una clàusula del contracte de treball, doncs el consentiment del treballador s'ha de requerir de manera expressa i pel cas en particular que es requereixi la cessió. En el cas concret, la Sentència de l'Audiència Nacional analitza el cas d'una empresa de telemàrqueting, part dels treballadors de la qual realitzen, entre les seves funcions, videotrucades amb clients. La Sentència obliga a l'empresa a requerir el consentiment dels treballadors, ajustat de manera precisa i clara als requeriments de cada servei concret.
- ▶ **La falta de subscripció del compromís de confidencialitat i drets de propietat industrial i intel·lectual per part d'un treballador, motiu justificat d'acomiadament.** Així ho ha sentenciat el Tribunal Superior de Justícia de Madrid que considera que la decisió extintiva de l'empresa resulta proporcional a la gravetat i transcendència de la reiterada i injustificada conducta de la treballadora que es nega a firmar el compromís de confidencialitat i protecció de drets. Segons la Sala Social, la importància d'aquest compromís ve donada per l'activitat a la que es dedica la companyia i per exigència dels seus clients, entre els que i figuren les Administracions Públiques, com el ministeri de Defensa.
- ▶ **És nul l'acomiadament col·lectiu d'una empresa integrant d'un grup mercantil, no patològic, que no aporta els comptes anuals de la resta de societats del grup.** La Sala Social del Tribunal Suprem ha declarat nul l'acomiadament col·lectiu realitzat per un concessionari de cotxes, que pertany a un grup empresarial, per no haver aportat, durant el període de consultes, els comptes anuals de la resta d'empreses del grup. Considera l'Alt Tribunal que tot i que no es tracti d'un grup patològic a efectes laborals, l'exigència d'aportar els comptes anuals de la resta de societats s'emmarca dins dels requisits de

proporcionar la informació necessària per abordar amb les mínimes garanties el període de consultes i així poder conèixer documentalment, la situació econòmica real de l'empresa.

- ▶ **L'empresa no pot imposar una reducció de jornada obligatòria durant els mesos d'estiu.** L'Audiència Nacional rebutja que una empresa pugui imposar unilateralment el calendari laboral, amb una reducció de jornada durant els mesos d'estiu, doncs el conveni col·lectiu d'aplicació estableix que el calendari s'haurà d'elaborar previ acord amb els representants dels treballadors. Considera la Sala que l'alteració de l'horari, a part de realitzar-se incomplint el procediment establert, implica repercussions sobre l'eventual excés de jornada en còmput anual i per tant en la desaparició dels dies i/o hores de lleure compensatoris, que és el sistema establert en el conveni col·lectiu.
- ▶ **El temps que el personal d'infermeria dedica a informar al torn següent sobre l'estat dels pacients computa com a jornada laboral.** Així ho ha confirmat el Tribunal Suprem que considera que el temps que els infermers dediquen a transmetre informació sobre els pacients per tal de garantir la seva continuïtat assistencial, ha de tenir la consideració de temps de treball efectiu i per tant computar-se dins de la jornada laboral. Argumenta el Tribunal que durant el canvi de torn s'exercita activitat professional, transmetent la informació medico/sanitària necessària per al correcte seguiment dels pacients i per tant es tracta d'una tasca d'absoluta necessitat i no de simple conveniència.
- ▶ **El cònjuge divorciat que va rebre la pensió compensatòria mitjançant un pagament únic no té dret a pensió de viduïtat.** Tal i com ha sentenciat el Tribunal Suprem, per l'accés a la pensió de viduïtat del cònjuge divorciat, el legislador tan sols es refereix al perceptor de pensió compensatòria de pagament periòdic la qual s'extingeix en el moment de la mort del causant.. Per tant no s'hi inclou la prestació de pagament únic que es va extingir en el moment en que va ser abonada íntegrament. Recorda l'Alt Tribunal que la

pensió de viduitat no guarda relació amb l'estat de necessitat del beneficiari sinó amb la pèrdua de la pensió econòmica que aquest venia percebent periòdicament del difunt, i que ha perdut en el moment de la seva mort.

CIVIL

- ▶ **La compensació per gran retard d'un vol amb escala es calcula en funció de la distància a "vol d'ocell" entre els aeroports de sortida i arribada.** Així ho ha sentenciat el Tribunal de Justícia de la Unió Europea al considerar que el fonament de la compensació econòmica consisteix en haver patit una pèrdua de temps, de tal manera que la diferència en la distancia recorreguda entre un vol directe i un vol amb connexions no influeix per si mateixa en la intensitat de la molèstia. Per tant, a l'establir l'import de la compensació econòmica, tan sols pot prendre's en consideració la distancia entre el lloc del primer enlairament i la destinació final, excloent els eventuais vols de connexió.

ACTUALITAT PimeD'Advocats

- ▶ **Nova edició "Esmorzars amb PIMED".** El pròxim divendres dia 29 de setembre de 2017, tindrà lloc una nova edició dels "Esmorzars amb PIMED", un cicle de col·loquis organitzats per la PimeD'Advocats, i que des de fa anys proposa als advocats i altres juristes en general, un punt de trobada en que després d'una breu ponència, d'aproximadament una hora i en la que es tracten sobre diversos temes d'interès pel sector, es realitza un col·loqui entre els assistents i el ponent alhora que es serveix un esmorzar variat. En aquesta ocasió, la trobada estarà dedicada al Compliance Penal per als despatxos d'advocats i serà impartida per Anna Núñez Miró, advocada especialista en Corporate Defense i coordinadora de l'àrea de Compliance Penal de Molins &

Silva, que exposarà com afecta el Compliance als advocats. Podeu trobar més informació en el següent enllaç: <https://pimedadvocats.cat/seminari-compliance/>

ACTUALITAT DEL NOSTRE DESPATX

- ▶ **A Bufete Pedrola estrenem pàgina web.** Amb una nova imatge i més funcionalitats, ens permetrà posar a la vostra disposició totes les publicacions que realitzem així com les novetats de més rellevància del sector. També trobareu informació sobre la nostra activitat i camps d'actuació així com els diversos canals per contactar amb nosaltres. Tot i que encara ens queden alguns canvis per introduir, us convidem a fer-li un cop d'ull en el següent enllaç: <http://www.bufetepedrola.com/>

Barcelona, setembre de 2017.