

CONSULTORIO LABORAL

CAMBIOS EN EL HORARIO DE NAVIDAD

¿Puede la empresa modificar el horario de Navidad que lleva años realizándose?

Las fechas navideñas suponen en muchas empresas la existencia de lo que podríamos denominar prácticas especiales, que no tienen que estar recogidas en el convenio colectivo, sino que en muchas ocasiones son una tradición en cada empresa. Una de estas prácticas ha sido analizada por la reciente sentencia del Tribunal Supremo del 22 de noviembre del 2023, que se pronuncia sobre la naturaleza de la existencia de un horario reducido los días 24 y 31 de diciembre. Ya adelantamos que la respuesta de la sentencia a la cuestión planteada es negativa. Para que la empresa no pueda modificar unilateralmente este horario debemos encontrarnos ante una condición más beneficiosa. El Tribunal Supremo mantiene que para entender que estamos ante una condición más beneficiosa, y que esta se incorpore al contrato de trabajo, es determinante que exista una voluntad empresarial de incorporarla al nexo contractual y que no se trate de una mera liberalidad o tolerancia del empresario. Por tanto, no basta la repetición o persistencia en el tiempo, sino que es necesario probar la voluntad del empresario, lo que nos obliga a atender al caso concreto. En su sentencia de noviembre, el Tribunal Supremo determina la existencia de una condición más beneficiosa ya que el horario especial de los días 24 y 31 de diciembre lleva efectuándose desde hace más de 20 años, y de manera absolutamente generalizada en toda la red de oficinas, por lo que no se trata de una actuación puntual, aislada y ocasional de alguna de ellas, sino de una forma de actuar consolidada a lo largo del tiempo y extendida a todas las instancias de la empresa. Una de las principales consecuencias de que exista una condición más beneficiosa es que la empresa no puede retirarla unilateralmente, sino que debe acudir, a un procedimiento de modificación sustancial de condiciones de trabajo. Por último, señalar que esta doctrina sería extensible a otros beneficios navideños que puedan existir en las empresas con motivo de la Navidad.

FÁTIMA INSÚA CANOSA es abogada laboralista de Vento abogados y asesores (www.vento.es).

Los 21 camiones que desde Xove sorteán las crisis del transporte

Con rutas por España y Portugal, 35 empleados y unos 4,5 millones de facturación, Transportes Paraíso es una de las empresas más fuertes del sector en A Mariña

Lucía Rey

Diversificar hacia otras actividades empresariales cuando es el momento y estar atento a los movimientos que experimentan la sociedad y los mercados son dos de las premisas con las que Amador García Fernández, de 55 años, dirige Transportes Paraíso, con sede en Xove y una de las empresas más fuertes del sector en A Mariña, con alrededor de 4,5 millones de facturación y 35 empleados en el 2023. «A miña principal motivación é a de sacar adiante unha empresa que creou meu pai», explica el propietario de una firma que ha sorteado a base de tesón y trabajo todas las crisis experimentadas por un sector complejo que, según indica, ha tenido pocas épocas doradas. Solo en los últimos dos años ha sobrelevado la huelga del transporte y la fortísima escalada de precios del carburante tras el inicio de la guerra de Ucrania.

«Desde os 14 anos escoitei que o sector do transporte ía ir a mellor, e agora que teño 55 ese momento aínda non chegou», bromea un emprendedor que recuerda cómo su padre, Amador García Calvo, que era natural de San Román, en O Vicedo, empezó trabajando a mediados de los setenta como chófer y luego compró un camión. Con él realizaba portes para Piensos Dula,



Amador García dirige la empresa que fundó su padre. XAIME F. RAMALLAL

de capital catalán y que tenía una fábrica en Celeiro, Viveiro.

POR ESPAÑA Y PORTUGAL

En el año 1989, Transportes Paraíso dio el salto y se transformó en sociedad. Un año más tarde, en 1990, puso en marcha una cafetería en el centro de Viveiro. «Fomos diversificando e tamén creamos unha axencia de transportes para irnos adaptando ás necesidades», comenta el responsable de una empresa que en la actualidad

cuenta con 21 camiones que realizan principalmente rutas por España y Portugal. Transportan todo tipo de mercancías, como aluminio, aunque en este momento «está en horas baixas» debido a la crisis que atraviesa la factoría de Alcoa San Cibrao. También lácteos refrigerados para la empresa Reny Picot de Navia, en Asturias, o materiales metálicos para ArcelorMittal Asturias (antigua Aceralia) o el grupo Aleastur. Esos son algunos de los clientes hijos de una

firma que también es reclamada a diario por particulares.

A mayores, Transportes Paraíso cuenta con una gasolinera abierta al público junto a su sede central, en el polígono industrial de Camba, en Xove. «Tiñamos un depósito de combustible con surtidor propio para os nosos vehículos, e cando o houbo que ampliar decidimos crear a gasolinera», señala Amador García sobre otro de los negocios del grupo.

De cara al 2024, la empresa mariñana tiene previsto acometer la renovación de varias cabezas tractoras y ampliará la flota de vehículos de alquiler. De las doce unidades con que cuenta actualmente (la mitad turismos y la mitad furgonetas), pasará a quince. «Estamos nunha zona que está demandando máis aluguer de este tipo de furgonetas de carga. Hai xente que vai a Ikea, xente que fai mudanzas...», comenta. En cuanto al futuro del sector, sostiene que lo ve complicado debido a la inestabilidad. «Non hai unha claridade de mellora. Os prezos dos combustibles, que están altísimos, únese a escaseza de condutores», sostiene. En esa línea reconoce que el principal problema del sector «son os propios transportistas». «Non hai unión de ningún tipo, cada un fai a guerra polo seu lado e non se analizan os custos», finaliza.

CONSULTORIO EMPRESARIAL

ACOSO JUDICIAL A LA COMPETENCIA

En los últimos tiempos se ha convertido en una práctica habitual que una empresa reciba un requerimiento formal de otra competidora informándole que está infringiendo sus derechos de propiedad industrial o intelectual—e incluso de otra naturaleza: denominación social, nombre comercial, iniciativas comerciales—, y advirtiéndole de que, en caso de no cesar en la supuesta infracción, presentará la demanda correspondiente, indemnización de daños y perjuicios incluida.

Este fenómeno de acoso judicial o litigación abusiva (*Sham litigation*, en el derecho estadounidense) se caracteriza como un abuso del ejercicio del derecho a la tutela judicial efectiva (artículo 24 de la Constitución Española 1978) y no tiene como objetivo el derecho

Mi empresa ha iniciado la fabricación de una máquina envasadora de alimentos. Previamente, nos informamos de si existía alguna empresa que tuviese un derecho de exclusiva referido a una máquina similar. Detectamos que una empresa había tenido una patente sobre una máquina similar, pero nos informaron que ya no estaba vigente al haber pasado más de veinte años. Sin embargo, hace unos días, hemos recibido un requerimiento de esa empresa para que cesemos en la fabricación y comercialización de la máquina, amenazándonos con acciones judiciales ¿Puede una empresa con una patente caducada exigir que cesemos en la fabricación? ¿Qué respuesta podemos dar?

de defensa, sino que su finalidad es mantener o aumentar la posición del interesado en un mercado y, consiguientemente, impedir o limitar el crecimiento de las empresas competidoras.

El derecho de defensa, acudir a los tribunales para la protección de los derechos, no es absoluto; pues existen límites para evitar que ese derecho y la propia Administración de Justicia sean ins-

trumentalizados, de manera artificiosa, con el único objetivo de perturbar o perjudicar la actividad de una empresa competidora.

En cuanto a la empresa que ha sido titular de una patente, una vez transcurridos veinte años, ya no tiene derecho a impedir que otra empresa fabrique o venda del producto patentado, ni mucho menos, otro producto no idéntico. Al carecer de tal derecho de

exclusión, no está facultada para exigir el cese en la fabricación y comercialización sobre un producto respecto del cual ya ha perdido el derecho de exclusiva que, en su día, haya ostentado.

En definitiva, ante un requerimiento de este tipo, la empresa ha de responder en los términos ya dichos (improcedencia del cese, por no tener derecho a exigirlo), añadiendo que, en caso de continuar la conducta de acoso infundado, su empresa presentará denuncia ante los organismos competentes y/o ejercerá las acciones legales pertinentes ante los tribunales.

CARUNCHO & TOMÉ.

Abogados y asesores fiscales.

Miembro de HISPAPURIS.

www.caruncho-tome.com