

## CONSULTORIO LABORAL

### TRABAJADOR Y ENTRADA EN PRISIÓN

**?** Puedo extinguir el contrato de un trabajador que acaba de entrar en prisión? ¿Puede pedirme el trabajador a su salida la reincorporación?

La entrada en prisión del trabajador está regulada en el ET, en el que se diferencia la sentencia condenatoria firme y la situación de prisión provisional. Lo que es claro es que la simple comunicación de la entrada en la cárcel por parte del trabajador no basta para descartar la figura del abandono del puesto de trabajo. El art. 45.1 g) del ET contempla como causa de suspensión de la relación laboral la privación de libertad del trabajador mientras no exista sentencia condenatoria, por mor de la presunción de inocencia, pero si la pérdida de libertad se produce en cumplimiento de sentencia condenatoria firme, la incomparecencia al trabajo no puede encontrar cobertura en la mencionada causa suspensiva y queda privada de justificación. El empresario puede, por tanto, deducir las consecuencias oportunas de la ausencia al trabajo de dos maneras: bien a través de un despido disciplinario del trabajador, o bien a través de una dimisión tácita del empleado, pues aún cuando la permanencia en prisión no es voluntaria, sí lo es la comisión de las conductas punibles que determinaron la imposición de la pena. Lo que no cabe es entender que por la mera notificación del ingreso en prisión a la empresa se produce automáticamente la suspensión del contrato de trabajo hasta que se produzca la puesta en libertad.

En consecuencia, en el supuesto de sentencia condenatoria firme, no estando vigente el contrato en la fecha de la excarcelación porque se ha extinguido previamente, la empresa no está obligada a reincorporar al trabajador a su puesto de trabajo y su negativa a hacerlo no constituye un despido.

Es claro que durante la estancia en prisión la ausencia del puesto de trabajo se prolongó, por lo que se trata de unos actos propios inequívocos que denotan de forma indubitable la voluntad del trabajador de dar por extinguida la relación.

**!** **CATARINA CAPEÁNS AMENEDO** es socia de Vento Abogados y Asesores.  
[www.vento.es](http://www.vento.es)

# Delikia, el «vending» gallego que recorre toda España

● La empresa gallega, que factura 70 millones de euros al año y emplea a más de 350 personas, está presente en hospitales, aeropuertos, fábricas...

● **Luisa López**

De la innovación y diferenciación en su modelo de negocio nació hace seis años Delikia, una empresa de capital gallego dedicada a la alimentación de calidad y a la distribución en un sector conocido globalmente como *vending*. Manuel Quelle, José Antonio Vázquez, José Manuel Pallares, Nicolás Barber y Albertina Barber integran el quinteto de empresarios que en algo más de un lustro han levantado una firma que factura 70 millones de euros al año, emplea a más de 350 profesionales y cuenta con una red de 60 colaboradores. La compañía surte de productos frescos de calidad y café de origen a todo el país. «En lugar de tener estanterías donde comprar nuestros productos, tenemos más de 12.000 puntos de venta repartidos por toda España», explican.

El gigante gallego es un referente a nivel nacional, ya que en la actualidad cuenta con más de 12.000 máquinas expendedoras en toda España, 23 delegaciones y tres obradores que elaboran el producto fresco. Solo hace falta fijarse un poco para encontrar a Delikia en cualquier punto de la vida cotidiana. «Nuestra actividad abarca desde fábricas y oficinas de cualquier sec-



Un barista profesional dirige las mezclas que ofrece Delikia.

tor, hasta hospitales y centros sanitarios, universidades, colegios, centros deportivos y áreas comerciales. Además, estamos presentes en varios aeropuertos, entre los que destacan Madrid Barajas-Adolfo Suárez, El Prat, Málaga, Gran Canaria y Alicante-Elche», cuenta el equipo directivo.

Pero, ¿cómo surgió la idea? «Un día pensamos: ¿Por qué no vamos a poder ofrecer productos frescos de calidad o un buen café a través de una máquina? A partir de ahí, empezamos a trabajar para conseguirlo. ¿Cómo? Ofreciendo un ca-

fé de finca de especialidad que se elabora en exclusiva para nosotros en Nicaragua. Contando con un barista profesional, Marcos González, que recientemente ha quedado campeón de España y que elabora el que ha sido reconocido como mejor expreso del país, supervisando los procesos de calidad y realizando las mezclas de café de las máquinas», señalan. Pero además —añaden—, «ofertando un producto fresco elaborado en nuestros propios obradores utilizando las mejores materias primas: desde sándwiches y bocadillos pasando

por ensaladas o patatas fritas con recetas propias».

La innovación es un aspecto fundamental para Delikia. Pero no tanto la innovación tecnológica como a la hora de introducir una buena alimentación en la oferta de productos ofertados en sus máquinas expendedoras. Algo que no existía en el mercado y que el público demandaba. Por eso la empresa cuenta con tres obradores artesanales localizados estratégicamente en Gondomar (Pontevedra), Madrid y Valencia para dar servicio a toda la península y donde se elaboran ensaladas y productos frescos «siguiendo los procesos más estrictos de trazabilidad y calidad».

Tecnológicamente, la firma gallega dispone de sistemas de pago propios que admiten monedas, billetes, tarjetas de crédito y débito, además de aceptar la posibilidad de realizar los pagos con el teléfono móvil y otras tecnologías más actuales. Del mismo modo, Delikia ha desarrollado una herramienta que permite controlar las máquinas en tiempo real, revisando las transacciones que se realizan, activando las máquinas para dispensar el producto cuando sea necesario e incluso realizando devoluciones. I+D+i en estado puro.

## CONSULTORIO EMPRESARIAL

### INDEMNIZACIÓN POR ACCIDENTE DE TRABAJO

Sí, efectivamente. Existe esa posibilidad si la situación derivada del accidente provoca a la empresa la necesidad de contratar a otro empleado, mientras sigue pagando las cuotas correspondientes a la Seguridad Social del accidentado durante su incapacidad laboral transitoria, dado que el empleador podría exigir su derecho al resarcimiento de perjuicios indirectos que le hayan podido ser ocasionados.

Por tanto, hay una opción de reclamar los gastos incurridos en la contratación de un trabajador que supla al accidentado mientras dure su incapacidad, aunque la necesidad de que ese daño repercutible al tercero responsable sea real y efectivo requiere que el gasto asumido por la empresa suponga un sobrecoste laboral, y por tanto, un

**?** Soy propietario de una empresa y uno de mis trabajadores ha sufrido en las últimas semanas un accidente de tráfico; a consecuencia de este hecho, mi compañía ha sufrido unos graves perjuicios derivados de la imposibilidad de atender todos los pedidos y entregas de los clientes. ¿Podría mi empresa reclamar una indemnización por un accidente de circulación de un trabajador que le incapacita para su actividad?

gasto superior al soportado por la empresa con carácter habitual.

Es decir, no habría lugar a indemnizar el salario que se pague al trabajador que sustituya al accidentado si es por una cuantía igual o inferior a la que ya venía abonando la empresa con anterioridad, dado que en ese caso no habrá un perjuicio efectivo para el empresario, porque el salario del incapacitado ya resulta retribuido con cargo al sistema de prestaciones de la Seguridad Social.

En este sentido, alguna sentencia como la de la Audiencia Provincial de Navarra de 31 de enero del 2008 admitió expresamente que la empresa puede ser considerada como perjudicada indirecta a consecuencia de la necesidad de sustituir al trabajador accidentado por otro. Se consideran daños indirectos constituidos por la diferencia entre lo que la sociedad no ha tenido que pagar al trabajador accidentado por satisfacerlo la Seguridad Social y lo efecti-

vamente abonado —excluyendo complementos que deriven de mejoras voluntarias pactadas entre empresa y empleado y que no podrían ser repercutidos a terceros ajenos a la relación laboral—.

En definitiva, la posibilidad de la empresa de reclamar perjuicios derivados de la incapacidad de un trabajador a consecuencia de un accidente de circulación no es fácil ni automática, sino que está sometida a una rigurosa prueba acreditativa de los perjuicios efectivamente sufridos por la empresa, en caso contrario, no prosperará una reclamación de este tipo.

**!** **CARUNCHO, TOMÉ & JUDEL**. Abogados y asesores fiscales. Miembro de HISPAAJURIS.  
[www.caruncho-tome-judel.es](http://www.caruncho-tome-judel.es)