

NOVEDADES JURISPRUDENCIALES EN MATERIA LABORAL



Pedro Alonso Rodríguez

ÍNDICE SENTENCIAS RELEVANTES

Equiparación indemnización entre temporales e indefinidos

Despido colectivo

Instalación de cámaras en el centro de trabajo

Fecha de inicio del disfrute de permisos regulados en convenio

Indemnización por despido improcedente

Horas extraordinarias

Registro de la jornada diaria

Tiempo efectivo de trabajo

Retribución vacaciones

Nulidad de despido IT

SENTENCIAS RELEVANTES

EQUIPARACIÓN INDEMNIZACIÓN ENTRE TEMPORALES E INDEFINIDOS

- **Sentencia del Tribunal de Justicia Europeo (Sala Décima) de 14 de septiembre de 2016 Asuntos acumulados C-596/14** - Petición prejudicial planteada por el Tribunal Superior de Justicia de Madrid, mediante Auto de 9 de diciembre de 2014.
 - Supuesto de hecho: calificación jurídica de la relación laboral de la Sra. Ana de Diego Porras y el Ministerio de Defensa, y derecho de la misma a percibir indemnización como consecuencia de la extinción de dicha relación, la cual había suscrito diversos contratos de interinidad desde el año 2003 hasta el año 2012.
 - Derecho aplicable:
 - Derecho de la UE: Interpretación de la cláusula 4 del Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada, celebrado el 18 de marzo de 1999, que figura en el anexo de la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo Marco de la CES, UNICE y CEEP sobre el trabajo de duración determinada (DO 1999, L 175).
 - Derecho nacional: art. 15 y 49.1.c) del Estatuto de los Trabajadores, art. 4 del Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre, por el que se desarrolla el artículo 15 ET.

SENTENCIAS RELEVANTES

EQUIPARACIÓN INDEMNIZACIÓN ENTRE TEMPORALES E INDEFINIDOS

Fundamentos jurídicos y fallo:

- Existe una diferencia de trato en las condiciones entre los trabajadores fijos y los trabajadores con un contrato de duración determinada, en la medida en que nos encontramos ante situaciones comparables que reciben distinto tratamiento, al establecerse distintas indemnizaciones en caso de extinción legal de sus contratos, no siendo admisible la argumentación alegada por el Estado Español relativa a la existencia de una “razón objetiva que permite justificar la denegación de indemnización a los trabajadores que han suscrito contratos de interinidad” por el mero hecho de que los mismos tienen una duración determinada y así se recoge en la normativa nacional.
- Para poder entender justificada la diferencia de trato mencionada, habrá de estarse al caso concreto y determinar si nos encontramos ante una situación comparable (o no), debiéndose analizar si las funciones realizadas por los trabajadores son análogas o idénticas a las realizadas por un trabajador fijo.
- En el caso concreto, el hecho de que la actora desempeñara durante 7 años consecutivos el mismo puesto de una trabajadora fija en excedencia permite concluir que (i) cumplía los requisitos de formación para acceder al puesto y (ii) desempeñaba las mismas funciones que aquella, y por ende, que las condiciones de trabajo que deben aplicársele son las mismas que le aplicarían a la trabajadora fija, incluyéndose el derecho a percibir la correspondiente indemnización por despido al finalizar la relación laboral.

SENTENCIAS RELEVANTES

EQUIPARACIÓN INDEMNIZACIÓN ENTRE TEMPORALES E INDEFINIDOS

- Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, 5 de octubre de 2016 (AS 2016\1298)
 - Supuesto de hecho: Sector Público
 - El TSJ de Madrid formuló cuestión prejudicial ante el TJUE, en relación a la indemnización aplicable a la extinción de los contratos de interinidad. En respuesta a dicha cuestión prejudicial, el TJUE concluyó que era ilegal que los trabajadores interinos no tuvieran derecho a indemnización en caso de extinción de su contrato de trabajo.
 - Fundamentos jurídicos y fallo:
 - La empleada tiene derecho a la indemnización que correspondería a un trabajador fijo comparable en caso de extinguirse su contrato por otra causa objetiva, esto es, veinte días de salario por año de servicios, según lo dispuesto en el art. 53.1 b) del Estatuto de los Trabajadores.
 - Atendiendo a las circunstancias concretas del caso, en el que la duración del contrato se ha extendido a más de siete años, el TSJ de Madrid considera que la extinción contractual acaece en virtud de una causa objetiva, no reprochable al trabajador ni dependiente de la mera voluntad empresarial, ya que la reincorporación del trabajador sustituido y, por ende, la extinción del contrato de interinidad, se debió a un hecho totalmente impredecible, como fue la reducción del número de liberados sindicales en el sector público derivada de una reforma legislativa.

A FAVOR DE LA INTERPRETACIÓN STJUE



SENTENCIAS RELEVANTES

EQUIPARACIÓN INDEMNIZACIÓN ENTRE TEMPORALES E INDEFINIDOS

- Sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, 18 de octubre de 2016 (AS 2016\1446)
 - Supuesto de hecho:
 - Trabajador de empresa privada con contrato por obra o servicio determinado que no fue renovado, quedando extinguida la relación entre las partes.
 - El trabajador impugnó dicha extinción de la relación laboral.
 - Fundamentos jurídicos y fallo:
 - Cuando la empresa decide extinguir unilateralmente la relación laboral por concurrir una causa legalmente justificada, cuyos motivos son ajenos a la voluntad del trabajador, existe identidad en la objetivación de la causa tanto en el caso del trabajador fijo como del trabajador bajo un contrato de duración determinada.
 - Por tanto, el TSJ del País Vasco estima la demanda del trabajador, al afirmar que no existe una justificación objetiva y razonable para que el empleado con un contrato temporal por obra o servicio determinado perciba una indemnización por despido (12 días de salario por año de servicio) sustancialmente diferente a la que recibiría un trabajador fijo (20 días de salario por año de servicio), siendo las causas de despido idénticas.

A FAVOR DE LA INTERPRETACIÓN STJUE



SENTENCIAS RELEVANTES

EQUIPARACIÓN INDEMNIZACIÓN ENTRE TEMPORALES E INDEFINIDOS

- Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 7 de noviembre de 2016 (JUR 2016\254791)
 - Supuesto de hecho:
 - Un trabajador del Ayuntamiento de Cunit venía prestando servicios mediante un contrato de interinidad por vacante, el cual finalizó cuando su plaza fue cubierta por una tercera persona tras un concurso-oposición.
 - El TSJ de Cataluña consideró que el trabajador tenía la condición de indefinido no fijo, y por tanto, la terminación del contrato debía ir acompañada de la correspondiente indemnización prevista para los contratos temporales.
 - El Ayuntamiento interpone recurso de casación para la unificación de doctrina contra dicho pronunciamiento.
 - Fundamentos jurídicos:
 - La Sala entiende que el sistema legal de amortización de puestos de trabajo en las Administraciones Públicas debía sujetarse a lo dispuesto en los arts. 51 y 52ET, de manera que no resultaba ajustado a derecho la simple y automática amortización de los puestos de trabajo sin indemnización y sin acudir a las vías legales establecidas para este tipo de contratos.
 - Establece que si bien es cierto que el contrato se extinguió por causa válida (finalización por cobertura reglamentaria de la plaza), debe tener derecho a percibir la indemnización legal por extinción del contrato de trabajo establecida para los contratos temporales, esto es 12 días por año de servicio, precisando que no es el momento para entrar a valorar lo dispuesto en la reciente STJUE de 14 de septiembre de 2016 (Asunto De Diego Porras, C-596/14).

INDICA QUE EL ACTOR TIENE DERECHO A INDEMNIZACIÓN PERO NO VALORA LA INTERPRETACIÓN STJUE

SENTENCIAS RELEVANTES

EQUIPARACIÓN INDEMNIZACIÓN ENTRE TEMPORALES E INDEFINIDOS

- Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Málaga, de 16 de noviembre de 2016 (STSJ 1798/2016)
 - Supuesto de hecho:
 - Finalización de un contrato por obra o servicio con motivo del fin del objeto.
 - La trabajadora que vio extinguido su contrato de trabajo formuló demanda por despido al considerar que las prórrogas eran nuevos contratos, y por tanto, la naturaleza de la relación había mutado en indefinida en aplicación del art. 15 ET. La sentencia de instancia rechazó dicho argumento.
 - Fundamentos jurídicos y fallo:
 - El TSJ rechaza que se produjera un despido. No obstante y a pesar de no formar parte del suplico de la demanda, entra a estudiar las consecuencias de la extinción del contrato temporal.
 - Las Directivas europeas no tienen efecto directo horizontal, salvo en caso de normas anti-discriminación, pero el TSJ afirma que "el tratamiento diferente entre trabajadores fijos y trabajadores temporales no puede considerarse como una discriminación en sentido propio".
 - En este caso, puesto que la empresa demandada es una sociedad mercantil estatal, que se rige por el ordenamiento jurídico privado, el TSJ concluye que "la sentencia del TJUE no tiene efecto directo en la relación laboral de demandante y empresa demandada, y que tampoco cabe hacer una "interpretación conforme" del art. 49.1.c) ET con el contenido de dicha sentencia, dados los términos claros y contundentes que no dejan lugar a dudas de que la indemnización correspondiente al cese del contrato temporal de la demandante era de 12 días por año". Así, la indemnización ofrecida por la empresa es acorde a Derecho. No obstante, recuerda que todo ello es "sin perjuicio del derecho de la demandante a reclamar frente al Estado, con base en la incorrecta transposición de la Directiva 1999/70 al derecho interno".

EN CONTRA DE LA INTERPRETACIÓN STJUE



SENTENCIAS RELEVANTES

EQUIPARACIÓN INDEMNIZACIÓN ENTRE TEMPORALES E INDEFINIDOS

- Sentencia núm. 1778/2016 de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Sede Málaga, de fecha 16 de noviembre de 2016 (Recurso de Suplicación núm. 1515/2016)
 - Supuesto de hecho:
 - Resolución de un contrato eventual para “atender a las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos para realizar las tareas de operario para la limpieza y recogida de residuos sólidos urbanos en el término municipal durante el periodo de vacaciones, compensaciones y asuntos propios del personal durante el año 2015 y el inicio de la temporada estival” celebrado entre un Ayuntamiento y un trabajador. Con carácter previo las mismas partes habían celebrado otro contrato eventual por acumulación de tareas cuya causa era idéntica a la de este contrato, si bien para el periodo de Semana Santa.
 - Con motivo de la finalización del segundo de los contratos, el trabajador presentó demanda para que se calificase como improcedente la extinción de su contrato de trabajo, alegando a tal fin que dicho contrato había sido suscrito en fraude de ley.
 - Fundamentos jurídicos y fallo:
 - La primera cuestión que se plantea la Sala es si, de oficio (pues nada consta en la demanda rectora de autos ni en el escrito de interposición del recurso de suplicación) puede abordar las consecuencias indemnizatorias derivadas de la válida extinción de un contrato de trabajo temporal en el marco de la modalidad procesal por despido. La Sala llega a la conclusión de que sí es posible de conformidad con la (i) Jurisprudencia del TS existente (ii) la regulación preceptuada en el artículo 74 de la LRJS y (iii) el principio general del derecho de que “quien pide lo más, pide lo menos”.

SENTENCIAS RELEVANTES

EQUIPARACIÓN INDEMNIZACIÓN ENTRE TEMPORALES E INDEFINIDOS

- Fundamentos jurídicos y fallo (cont):
 - A continuación declara que la doctrina del TJUE se refiere a todos los contratos temporales (de duración determinada, en terminología de la Directiva 1999/70) -y no solo a los contratos de interinidad-, concluyendo que la extinción del contrato eventual por acumulación de tareas se produce por una causa estructuralmente análoga a las descritas en el art. 52 del ET (productivas/organizativas), independiente de la voluntad del trabajador. Por ello, la Sala concluye que no puede justificarse que la indemnización por el cese de un contrato eventual de acumulación de tareas sea de 12 días, tal y como así dispone el art. 49.1 c) del ET, mientras que la indemnización inherente al despido por causas objetivas sea de 20 días.

A FAVOR DE LA INTERPRETACIÓN STJUE

SENTENCIAS RELEVANTES

UMBRAL DEL DESPIDO COLECTIVO: UNIDAD DE REFERENCIA CENTRO DE TRABAJO

- **Sentencia del Tribunal Supremo, 17 de octubre de 2016 (RJ 2016\4654)**
 - Supuesto de hecho:
 - La empresa Zardoya-Otis interpone recurso de casación contra sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, la cual declaraba la nulidad del despido colectivo de 27 trabajadores de uno de sus centros de trabajo, cuya plantilla era de 77 personas. La plantilla del conjunto de la empresa era de aproximadamente 3.100 trabajadores.
 - Fundamentos jurídicos y fallo:
 - El TS concluye que el mandato de la Directiva 98/59 es claro al imponer el centro de trabajo como unidad de referencia en garantía mínima de los derechos de los trabajadores, mientras que la literalidad del art. 51.1 ET no excluye específicamente los centros de trabajo, sino que lo que hace es introducir una mejora al extender el cómputo de los umbrales a la totalidad de la empresa. Nuestro legislador interno no ha querido en modo alguno excluir de toda esta normativa el centro de trabajo para limitarse única y exclusivamente a la empresa.
 - Por tanto, deben calificarse como despido colectivo: a) las situaciones en que las extinciones de contratos computables superen los umbrales del art. 51.1 ET, tomando la totalidad de la empresa como unidad de referencia; y b) aquellas otras situaciones en las que se excedan esos mismos umbrales en los casos en que afecten a un único centro de trabajo siempre que en el mismo presten servicios más de 20 trabajadores.
 - Así, el TS desestima el recurso, pues la empresa superaba los umbrales del art. 51.1º ET si se toma como unidad de referencia del despido el centro de trabajo.

SENTENCIAS RELEVANTES

DESPIDO COLECTIVO

- Sentencia del Tribunal Supremo, de 15 de marzo de 2016

- Supuesto de hecho:

- Impugnación de despidos individuales adoptados como consecuencia del proceso de despido colectivo de BANKIA argumentando insuficiencia de las cartas de despido recibidas, pero sólo en lo referente a la falta de fijación en la carta de los criterios de baremación que se les había aplicado. La Sala del TSJ de Madrid confirmó la sentencia de instancia declarando la improcedencia de los despidos por insuficiencia de la carta de despido.

- Fundamentos de Derecho y Fallo:

- Inexigible constancia en la carta de despido de la concreta aplicación de los criterios al personal afectado.
 - En plano de estricta legalidad, porque tal requisito está ausente en el art. 53.1 ET y porque la negociación previa del procedimiento de despido colectivo y el mandato de representación de los trabajadores hacen presumir su conocimiento.
 - Supondría no sólo relatar la valoración individual del concreto trabajador notificado, sino también la de sus restantes compañeros con los que precisamente habría de realizarse el juicio de comparación, lo que en la mayor parte de los supuestos daría lugar a que la carta de despido tuviese una dimensión ajena a toda consideración razonable.
 - El derecho de defensa que corresponde al hipotético trabajador demandante, queda en todo caso garantizado con la posibilidad que el mismo tiene de reclamar a la empresa los datos que considere necesarios para presentar la correspondiente demanda, acudiendo a los actos preparatorios y diligencias preliminares.
- Las cartas de despido que fueron entregadas a los trabajadores no solo refieren detalladamente las causas legitimadoras del despido colectivo, única exigencia legal relatando de manera suficiente la existencia de cuantiosas pérdidas y la exigencia de un plan de reestructuración, sino que asimismo también refieren el extenso acuerdo obtenido con la RLT, así como, de forma parcial aunque suficiente, los criterios de selección que en el mismo constan.
- Si bien la carta de comunicación del cese pudo haber sido más detallada en la exposición de los criterios selectivos y en la concreta aplicación de los mismos a cada uno de los trabajadores afectados, en todo caso cumplió las exigencias legales y no es susceptible de reproche formal alguno trascendente.

SENTENCIAS RELEVANTES

INSTALACIÓN DE CÁMARAS EN EL CENTRO DE TRABAJO

- Sentencia del Tribunal Supremo, 7 de julio de 2016 (RJ 2016\4434) en aplicación de la Sentencia del Tribunal Constitucional de 3 de marzo de 2016
 - Supuesto de hecho:
 - La empresa DIA, al haber constatado un alto nivel de pérdidas desconocidas, instaló cámaras en las zonas de trabajo, incluida la “reserva” destinada a almacén. Todo el personal tenía pleno conocimiento de la instalación de las cámaras, existiendo multitud de carteles advirtiendo de los sistemas de video-vigilancia.
 - La empresa, tras detectar a una trabajadora consumiendo productos de la empresa hasta en tres ocasiones en fechas cercanas, procedió a su despido disciplinario, siendo impugnado por la trabajadora.
 - Fundamentos jurídicos y fallo:
 - Cualquier medida restrictiva de un derecho fundamental (en este caso, derecho a la intimidad), debe superar un juicio de proporcionalidad, en función de tres requisitos: idoneidad, necesidad, y proporcionalidad en sentido estricto. En el caso analizado, la medida cumple con los tres requisitos necesarios.
 - La trabajadora introduce alimentos a la zona de almacén sabiendo de la existencia de las cámaras, lo que excluye el factor sorpresa y muestra la situación de riesgo asumida por la trabajadora.
 - El TS, en aplicación de la Sentencia del Tribunal Constitucional de 3 de marzo de 2016, determina que se hace un uso apropiado de la video-vigilancia, pues no existe otra medida más idónea para averiguar el origen de las pérdidas y la consecución de este objetivo se ha ajustado a las exigencias de respeto a la intimidad.

SENTENCIAS RELEVANTES

INSTALACIÓN DE CÁMARAS EN EL CENTRO DE TRABAJO

- Sentencia del Tribunal Constitucional, de 3 de marzo de 2016 (nº 39/2016)
 - Supuesto de hecho:
 - La empleada prestaba servicios en BERSHKA hasta que la relación laboral se extinguió mediante despido disciplinario por transgresión de la buena fe. Como consecuencia de la implementación de un nuevo sistema de control informático de caja, el departamento de seguridad de la empresa detectó que en la tienda y caja donde prestaba sus servicios la demandante existían irregularidades en los cobros.
 - A raíz de dichas sospechas se encargó a una empresa de seguridad la instalación de una cámara de video vigilancia en la tienda para que controlara la caja donde trabajaba la empleada. La cámara se instaló sin informar a los trabajadores de dicha instalación, si bien en el escaparate del establecimiento, en un lugar visible, se colocó el preceptivo distintivo informativo.
 - Las grabaciones confirmaron que la trabajadora se apropiaba de efectivo de la caja de forma habitual. La trabajadora defendió que la prueba empresarial se obtuvo con vulneración de sus derechos fundamentales a la intimidad y dignidad por no haber prestado su consentimiento a la grabación de su imagen, ni haber sido siquiera informada de la instalación de las cámaras.

SENTENCIAS RELEVANTES

INSTALACIÓN DE CÁMARAS EN EL CENTRO DE TRABAJO

- Fundamento de derecho y Fallo:
 - La constitucionalidad de cualquier medida restrictiva de derechos fundamentales viene determinada por la estricta observancia del principio de proporcionalidad. Para comprobar si una medida restrictiva de un derecho fundamental supera el juicio de proporcionalidad, es necesario constatar si cumple los tres requisitos o condiciones siguientes:
 - Si tal medida es susceptible de conseguir el objetivo propuesto (juicio de idoneidad);
 - Si, además, es necesaria, en el sentido de que no exista otra medida más moderada para la consecución de tal propósito con igual eficacia (juicio de necesidad);
 - Y, finalmente, si la misma es ponderada o equilibrada, por derivarse de ella más beneficios o ventajas para el interés general que perjuicios sobre otros bienes o valores en conflicto (juicio de proporcionalidad en sentido estricto).
 - La instalación de la cámara de video-vigilancia era una medida justificada (ya que existían razonables sospechas de que alguno de los trabajadores que prestaban servicios en dicha caja se estaba apropiando de dinero); idónea para la finalidad pretendida por la empresa (verificar si algunos de los trabajadores cometían efectivamente las irregularidades sospechadas y, en tal caso, adoptar las medidas disciplinarias correspondientes); necesaria (ya que la grabación serviría de prueba de tales irregularidades); y equilibrada (pues la grabación de imágenes se limitó a la zona de la caja), por lo que debe descartarse que se haya producido lesión del derecho a la intimidad personal consagrado en el art. 18.1 CE.
- Precisiones sobre la Sentencia del Tribunal Constitucional:
 - Contiene un voto particular que considera necesario informar a los trabajadores, o al menos a sus representantes legales, de la colocación de videocámaras, no siendo suficiente un cartel informativo al público.
 - Analiza un supuesto en el que se colocan cámaras de grabación ante las sospechas de que una trabajadora estaba incurriendo en irregularidades, pero no analiza el caso en el que existen cámaras de video-vigilancia instaladas en el centro de trabajo por motivos de seguridad con carácter general.

SENTENCIAS RELEVANTES

FECHA DE INICIO DEL DISFRUTE DE PERMISOS REGULADOS EN CONVENIO

- **Sentencia de la Audiencia Nacional, 13 de julio de 2016 (AS 2016\1147)**
 - Supuesto de hecho:
 - El sindicato CGT presenta demanda frente a la Asociación de Contact Center Española (ACE), solicitando que se dicte sentencia en la que se declare el derecho de los trabajadores afectos al Convenio Colectivo Estatal para el Sector del Contact Center a que el “dies a quo” del cómputo de los permisos por matrimonio, nacimiento de hijo, y fallecimiento de familiar, regulados en el convenio, en caso de que el hecho causante suceda en día no laborable para el trabajador, tenga que iniciarse el primer día laborable siguiente.
 - Fundamentos jurídicos y fallo:
 - El art. 37.3 ET no ha establecido la forma concreta en que se han de disfrutar los permisos y licencias retribuidos, por lo que son los convenios colectivos los que determinan tal extremo. En el presente caso, el Convenio Colectivo aplicable determina que los permisos referidos comenzarán a disfrutarse cuando ocurra el hecho causante.
 - Las cláusulas del convenio han de ser respetadas a menos que vulneren el contenido de alguna norma con rango superior. No parece contrario a las reglas de la lógica la exigencia de que los días de permiso retribuido se disfruten en la fecha en que se produce la situación que los origina sin que puedan ser trasladados a los días laborables inmediatos.
 - Por tanto, la AN desestima la demanda, considerando que *“los permisos retribuidos reconocidos en los apartados a), b) y d) del art. 28.1 del Convenio Colectivo Estatal para el Sector del Contact Center – por matrimonio, nacimiento de hijo, y fallecimiento de familiar -, se han de disfrutar desde que ocurra el hecho causante y no el primer día laborable siguiente al hecho causante, (...) porque – como antes dijimos – en el convenio colectivo no se establece otra cosa”*.

SENTENCIAS RELEVANTES

INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO IMPROCEDENTE

- **Sentencia del Tribunal Supremo, de 18 de febrero de 2016 (RJ 2016\793)**
 - El Tribunal Supremo, en su Sentencia de 29 de septiembre de 2014, dictaminó en relación con el cálculo de la indemnización por despido improcedente tras la reforma laboral que, aunque el día 12 de febrero de 2012 se hubiera superado el tope de 720 días de indemnización (aplicando el módulo de 45 días de salario por año trabajado), sería posible acumular la indemnización devengada con posterioridad (a razón de 33 días de salario por año trabajado) hasta alcanzar el máximo de 42 mensualidades.
 - En su Sentencia de fecha 18 de febrero de 2016, el Tribunal Supremo corrige el criterio mantenido en su sentencia del año 2014, fijando las siguientes reglas de cálculo:
 - Cuando se toman en cuenta periodos de servicios anteriores y posteriores al 12 de febrero de 2012 “el importe indemnizatorio resultante no podrá ser superior a 720 días de salario”.
 - De manera excepcional, este tope de 720 días de salario puede superarse si por el periodo anterior a 12 de febrero de 2012 ya se ha devengado una cuantía superior. A su vez, esta cuantía no puede superar las 42 mensualidades.

SENTENCIAS RELEVANTES

HORAS EXTRAORDINARIAS

- Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, Valladolid, de 3 de febrero de 2016 (AS 2016\99)
 - Supuesto de hecho:
 - La Inspección de Trabajo levanta Acta de Infracción contra la empresa por superación de la duración máxima de la jornada de trabajo. Los trabajadores realizaban una parte del trabajo en su domicilio en la modalidad de trabajo a distancia y mediante el uso de medios informáticos (correos electrónicos, conferencias, realización de documentos e informes y remisión de los mismos por vía electrónica).
 - La sentencia de instancia condenó a la empresa al abono de horas extraordinarias.
 - La empresa alega que el domicilio es un espacio protegido por el derecho a la intimidad y la empresa no puede efectuar un control sobre lo que hace el trabajador en su domicilio, de manera que si realiza horas extraordinarias se debe a su exclusiva decisión y responsabilidad y, en consecuencia, no puede exigir su abono a la empresa.
 - Fundamento de derecho y Fallo:
 - El argumento de la empresa no puede ser acogido por los siguientes motivos:
 - El tiempo de trabajo en el domicilio es tiempo de trabajo exactamente igual que el realizado fuera del mismo.
 - El control del tiempo de trabajo es responsabilidad de la empresa, que debe igualmente registrar la jornada del trabajador día a día y totalizarla en el período fijado para el abono de las retribuciones, entregando copia del resumen al trabajador en el recibo correspondiente (artículo 35.5 ET).

SENTENCIAS RELEVANTES

HORAS EXTRAORDINARIAS

- Fundamento de derecho y Fallo (cont.):
 - El tiempo de trabajo en el domicilio es tiempo de trabajo.
 - Aunque el trabajador preste su trabajo en su domicilio corresponde a la empresa establecer las pautas necesarias sobre tiempo de trabajo para garantizar el cumplimiento de los límites de jornada y descansos.
 - El derecho a la intimidad y la inviolabilidad del domicilio no pueden ser invocados por la empresa en contra del trabajador por ser derechos del trabajador. En el caso del trabajo a domicilio, si la empresa establece normas sobre tiempo de trabajo e instrumentos de declaración y control, como es su obligación, será el trabajador el que pueda rechazar los mismos. En el caso del trabajo desarrollado con conexión a internet el control del ejercicio laboral a distancia, mediante la comprobación de la conexión del trabajador a la intranet empresarial y de su actividad en la red, no supone en condiciones normales invasión del domicilio y además es susceptible de inspección y control por la Administración Laboral. Ese control empresarial en este caso se ha omitido por completo.
 - Solo si la empresa ha establecido pautas claras sobre tiempo de trabajo respetuosas con la regulación sobre jornada y descansos y si establece instrumentos de declaración y control del tiempo de trabajo a distancia o en el domicilio, sería posible admitir que una conducta del trabajador en el interior de su domicilio en vulneración de dichas pautas y omitiendo los instrumentos de control empresarial pudiera dar lugar a exceptuar el pago de las correspondientes horas y su cómputo como tiempo de trabajo. En ausencia de dichas pautas y criterios y de unos mínimos instrumentos de control, admitir tal exceptuación equivaldría a crear un espacio de total impunidad y alegalidad en el trabajo a distancia y en el domicilio.

SENTENCIAS RELEVANTES

REGISTRO DE LA JORNADA DIARIA

- Sentencia de la Audiencia Nacional de 4 de diciembre de 2015 (AS 2016\97)

- Supuesto de hecho:

- Los demandantes reclaman, en primer lugar, que la empresa de cumplimiento a lo dispuesto en el art. 35.5 ET e implante un registro diario de jornada, porque ese es el presupuesto necesario para el cómputo de las horas extraordinarias de cada trabajador, quienes tienen derecho a que se totalicen en el período fijado para el abono de sus retribuciones, así como a la entrega de la copia del resumen con el recibo correspondiente. Mantuvieron, por otro lado, que la falta del registro reclamado impide a los representantes de los trabajadores cumplir sus obligaciones de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la jornada, contempladas en el artículo 64.7 ET .

- Fundamentos de Derecho y Fallo:

- La previsión contenida en el art. 35.5 ET, "tiene por objeto procurar al trabajador un medio de prueba documental, que facilite la acreditación, de otra parte siempre difícil, de la realización de horas extraordinarias, cuya probanza le incumbe. De este medio obligacional de patentización de las horas extraordinarias deriva que sea el trabajador el primer y principal destinatario de la obligación empresarial de elaborar a efectos del cómputo de horas extraordinarias la jornada de cada trabajador... entregando copia del resumen al trabajador en el recibo correspondiente". Por tanto, en el resumen no se contiene el número de horas extraordinarias realizado diariamente, sino la jornada realizada diariamente.

SENTENCIAS RELEVANTES

REGISTRO DE LA JORNADA DIARIA

- Fundamento de derecho y Fallo (cont.):
 - El artículo 35.5 ET tiene por finalidad que el trabajador conozca cuál ha sido la jornada de trabajo que ha realizado en un día determinado para, en su caso, poder demostrar, si fuere necesario, que ha realizado horas extraordinarias. Por tanto, si no se dispone de un registro diario de la jornada realizada es materialmente imposible poder identificar si se realizan o no horas extraordinarias.
 - El cumplimiento de dicha obligación no puede quedar enervado por cuestiones tales como, por ejemplo, la complejidad horaria en la empresa ni el hecho de que una parte de la jornada pueda llevarse a cabo fuera del centro de trabajo.
 - Los representantes legales deben ser informados, dentro de su labor de vigilancia y control, de dicho registro horario. El presupuesto, para que la empresa esté obligada a cumplir esta obligación informativa, es que esté obligada, a su vez, a efectuar el registro diario de la jornada para cumplimentar la entrega de los resúmenes reiterados a cada trabajador.

SENTENCIAS RELEVANTES

CONFLICTO COLECTIVO

- Sentencia del Tribunal Supremo de 12 de noviembre de 2015 (RJ 2015\5716)

- Supuesto de hecho:

- Los representantes de los trabajadores presentan demanda de conflicto colectivo en la que reclaman el derecho de los trabajadores de ADIF que no pueden disfrutar el descanso de 20 minutos diarios por las características de su actividad a percibir la correspondiente compensación.
- Los accionantes sostienen que la retribución había de ser la prevista en el art. 35.1 E.T en tanto que «exceso de jornada», y que además a ello se había comprometido la empresa en acta de conciliación suscrita en la Audiencia Nacional alusivo al abono de las horas extraordinarias.
- La empresa alega que el tiempo de los 20 minutos de descanso por refrigerio está incluido en la jornada ordinaria de trabajo razón por la que en ningún caso puede rebasar las 1720/1728 horas de jornada anual que tiene establecido el personal de ADIF, al estar incluido dentro de esa jornada anual, motivo por el que es imposible que constituya jornada extraordinaria que excede de aquélla. Al ser parte integrante de la jornada ordinaria, el tiempo en sí mismo, ya se abona dentro de la compensación normal de ésta por lo que la indemnización en metálico que compensa la falta de descanso de los veinte minutos, no está retribuyendo jornada extraordinaria, y su valor es el que convencionalmente se acuerde: el establecido en convenio colectivo por la voluntad soberana de las partes

SENTENCIAS RELEVANTES

CONFLICTO COLECTIVO

- Fundamento de derecho:
 - No puede negarse que si la previsión convencional contempla computar, dentro de la jornada máxima anual, el descanso reglamentario, en tanto que «tiempo efectivo» de trabajo, tal circunstancia comporta que si tal descanso no llega a disfrutarse, de hecho la jornada «real» del trabajador es innegablemente superior a la de quien disfruta el tiempo de refrigerio, pero este indudable exceso de jornada, respecto de quien goza del tiempo de descanso, no puede calificarse como hora extraordinaria, en tanto que la jornada materialmente llevada a cabo no supera la anual máxima prevista en convenio.
 - El tiempo de bocadillo no disfrutado comporta un exceso sobre la jornada habitual ordinariamente exigible, que debe ser retribuido no sólo con la remuneración propia del tiempo efectivo de trabajo y a través del pactado salario mensual, sino también con la cantidad adicional prevista para tal supuesto específico en la normativa convencional aplicable.
 - Ahora bien, tal exceso no puede ser calificado -ni retribuido- como hora extraordinaria en sentido estricto, en tanto que ya se halla incluido y retribuido en la jornada anual colectivamente pactada.

SENTENCIAS RELEVANTES

RETRIBUCIÓN PERIODO VACACIONES

- Sentencia del Tribunal Supremo, de 8 de junio de 2016 (RJ 2016\2348)

- Supuesto de hecho:

- TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S.A.U. (en adelante "TME") reconocía a sus trabajadores el derecho a que su retribución de vacaciones incluyera la "remuneración normal o media anual" que perciban de "los complementos retributivos" establecidos por el VI Convenio Colectivo.
- La Audiencia Nacional reconoció a los trabajadores de TME el derecho a que su retribución de vacaciones incluya la "remuneración normal o media anual" que perciban de los "complementos retributivos" establecidos por el VI Convenio Colectivo (bonus, Carrera Comercial, disponibilidad). La Audiencia Nacional se basó en el asunto "LOCK" (STJUE 22/04/2014).

- Fundamentos de Derecho y Fallo:

- *"Pudiera pensarse que estando el derecho a las vacaciones retribuidas igualmente consagrado en el art. 31 de la Carta [«2. Todo trabajador tiene derecho ... a un periodo de vacaciones anuales retribuidas»], igualmente pudieran gozar de la misma aplicación «directa» y «horizontal» su concreto tratamiento en la Directiva 2003/88 (LA LEY 10612/2003) y su interpretación por el TSJUE. Pero **no es así**"*
 - *"La explicación de la diferencia de tratamiento se halla no ya en el rango normativo atribuible al derecho o principio al que la propia Directiva se refiere, sino en la necesidad de su desarrollo para adquirir eficacia aplicativa; la eficacia directa se atribuye cuando sean «suficientes por sí mismos para conferir un derecho subjetivo» y no cuando «únicamente se puede llevar a cabo mediante un acto de Derecho comunitario derivado»".*

SENTENCIAS RELEVANTES

RETRIBUCIÓN PERIODO VACACIONES

- Fundamentos de Derecho y Fallo (cont.):

- *"...la STJUE 26/03/15 "Fenoll" que...si no es posible una interpretación del Derecho nacional conforme con esa ... ésta no puede ser invocado en un litigio entre particulares como el asunto principal para garantizar el pleno efecto del derecho a vacaciones anuales retribuidas y dejar inaplicada toda disposición nacional contraria. (...) la falta de conformidad del Derecho nacional con el Derecho de la Unión podrá invocar, no obstante, la jurisprudencia derivada de la sentencia Francovich"*
- *"Criterio jurisprudencial actualmente aplicable...hasta la fecha hemos mantenido que el Convenio Colectivo puede válidamente limitar los elementos salariales de la jornada «ordinaria» que hayan de retribuirse en vacaciones, apartándose así de la «remuneración normal o media», siempre que en cómputo anual se respetasen los mínimos indisponibles de Derecho necesario."*
- *"Todo ello nos lleva a entender: a) debe excluirse de la retribución vacacional el «bonus», porque en el presente caso no sólo se trata de un concepto de devengo anual y que por tanto ya retribuye de por sí las vacaciones, sino que también es extraordinario, en tanto que no sólo es variable sino que está subordinado tanto a posibles resultados personales, cuanto a hipotéticos objetivos generales de la empresa; b) contrariamente ha de incluirse el complemento de «Carrera Comercial», porque es un concepto «fijo» y de devengo -y percepción- «mensual» [en cada una de las 14 pagas]; y c) a la misma conclusión estimatoria llegamos respecto del plus de «disponibilidad», que a falta de explicaciones complementarias que no constan y eran carga probatoria y/o revisoria de la empresa, conforme a la accesibilidad probatoria se abona mensualmente y con carácter fijo al personal."*

SENTENCIAS RELEVANTES

RETRIBUCIÓN PERIODO VACACIONES

- Sentencia del Tribunal Supremo, de 30 de junio de 2016 (RJ 2016\3741)
 - Supuesto de hecho:
 - Se plantea demanda en materia de conflicto colectivo por medio del cual se reclama que se incluya en la retribución de vacaciones anuales, además de los conceptos computados actualmente por la Compañía, el promedio de los complementos salariales, variables que corresponden a la jornada ordinaria: Hora Nocturna, Hora festiva, Hora de Domingos, Fraccionamiento de Jornada y Plus de jornada partida, plus de mantenimiento de vestuario y plus de transporte y el salario variable.
 - La Audiencia Nacional estima la demanda, declarando ajustado a derecho la inclusión de los conceptos mencionados en el importe de las vacaciones.
 - La Empresa aplica el III convenio colectivo de la empresa FLIGHTCARE, SA, cuya vigencia inicial concluyó el 31-12-2012.
 - La empresa demandada retribuye las vacaciones anuales con los conceptos salariales indicados en el Anexo I del convenio, que incluye salario base, plus de manutención, plus de transporte, plus vestuario y pagas extraordinarias, así como el complemento de disponibilidad - No incluye los denominados complementos variables objeto de reclamación.

SENTENCIAS RELEVANTES

RETRIBUCIÓN PERIODO VACACIONES

- Fundamentos de Derecho y Fallo :
 - Se plantea la Doctrina del Tribunal Justicia de la Unión Europea y su sentencia de 22 de mayo de 2014 - caso Lock , según la cual esta Sala ya resolvió la cuestión planteada en su sentencia de 30 de noviembre de 2015 (RO 48/2015), siguiendo su criterio en un supuesto de cómputo de incentivos a falta de disposición expresa del convenio colectivo, y resolviendo que las comisiones cobradas por quien es remunerado con un salario fijo y una comisión sobre las operaciones logradas en el mes, son computables para el cálculo de la retribución del periodo vacacional.
 - En el caso concreto, deben incluirse en todo caso los pluses de hora nocturna, el plus de trabajo en festivo y domingo y el de fraccionamiento de jornada pues remuneran la mayor penosidad que ocasiona el trabajo nocturno, así como los trastornos que puede provocar el trabajo en día festivo o en domingo y los que ocasiona el ejercicio por la empresa de su facultad de imponer la jornada fraccionada a quien la tiene continuada.
 - El plus hora festiva, el que retribuye la renuncia a recuperar las horas de trabajo en día festivo, no merece el calificativo de remuneración ordinaria, sino extraordinaria, porque con él se retribuyen trabajos extraordinarios a cuya realización no obligaban ni el contrato, ni el convenio colectivo. La renuncia al descanso recuperatorio conlleva unas horas de trabajo extra que son retribuidas con un recargo que, especialmente, compensa por esa renuncia. Se trata, por tanto, de un trabajo extraordinario que es remunerado de forma extraordinaria, lo que, según nuestra doctrina tradicional, impide considerarlo retribución ordinaria.

SENTENCIAS RELEVANTES

DESPIDO EN SITUACIÓN DE IT

- **Sentencia del TJUE de 1 de diciembre de 2016 (asunto Daouidi) (TJCE 2016\308)**

- La Sentencia analiza, entre las cuestiones prejudiciales planteadas, si el hecho de que una persona se halle en situación de incapacidad temporal de duración incierta, a causa de un accidente laboral, conlleva, por sí solo, que la limitación de su capacidad se pueda calificar de «duradera», con arreglo al concepto de «discapacidad» mencionado en la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.
- El despido sin causa en IT continúa siendo improcedente, salvo que la misma sea encuadrable en el concepto de discapacidad –con la consecuencia de la nulidad-, a cuyos efectos el Tribunal europeo nos ha brindado los criterios o indicios siguientes:

- Fundamentos de Derecho y Fallo :

- Una situación de incapacidad temporal de duración incierta, a causa de un accidente laboral no significa, por sí solo, que la limitación de su capacidad pueda ser calificada de «duradera», con arreglo a la definición de «discapacidad» mencionada por esa Directiva.
- Entre los indicios que permiten considerar que tal limitación es «duradera» figuran, en particular, el que, en la fecha del hecho presuntamente discriminatorio, la incapacidad del interesado no presente una perspectiva bien delimitada en cuanto a su finalización a corto plazo o el que dicha incapacidad pueda prolongarse significativamente antes del restablecimiento de dicha persona.
- Para comprobar el carácter «duradero», el juzgado se debe basar en elementos objetivos, en particular, en documentos y certificados relativos al estado de dicha persona y datos médicos y científicos.

SENTENCIAS RELEVANTES

DESPIDO EN SITUACIÓN DE IT

- Sentencia del Juzgado de lo Social nº 33 de Barcelona, de 23 Diciembre de 2016
 - Supuesto de hecho:
 - Despido del trabajador accidentado, casi dos meses después del accidente y cuando seguía de baja médica, recibiendo asistencia sanitaria y percibiendo prestaciones económicas de la Seguridad Social habiendo informado a su superior que su reincorporación no sería a corto plazo
 - Fundamentos de Derecho y Fallo :
 - Aplicación de la reciente sentencia del TJUE
 - El despido es nulo por constituir una discriminación directa por razón de discapacidad o, a la postre, indirecta porque su despido ha supuesto una "barrera" al impedir su recuperación, y con ella, la participación en igualdad de condiciones en la vida profesional.
 - Además, la actuación ha lesionado derechos fundamentales como la integridad física, la seguridad o la dignidad.
 - Ha de readmitirse al trabajador en un puesto adecuado a su limitación física, y se condena también al empresario a una indemnización por daños morales y otra por daños materiales. (casi 9,000 euros)

Gracias por su atención

Pedro Alonso Rodríguez

GARRIGUES

Pl. de la Escandalera, 3, 3º

33003 Oviedo

Telf.: 985 20 86 00

El presente documento 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.

The logo features a large '75' where the '7' is dark green and the '5' is orange. Below the '75' is the text '1941-2016' and 'GARRIGUES' in dark green.

1941-2016
GARRIGUES