

Tema del Mes

FLEXIBILIZACIÓN DE ERTES O PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES POR EL COVID-19 EN EL ÁMBITO LABORAL

Marzo 2020

Tema del Mes
Elena Martín Gil

Comentario de Jurisprudencia
María Rico Giner

Noticias

Sentencias del mes





ÍNDICE

TEMA DEL MES

- Flexibilización de ERTes o protección de los trabajadores como medidas tendentes a minimizar el impacto de la crisis del Covid-19 en el ámbito laboral. 1-4

COMENTARIO DE JURISPRUDENCIA

- Calificación con el despido como improcedente por la contratación de otro interino que posee la especialidad del puesto. 5-8

NOTICIAS

- ¿Son recuperables los días de asuntos propios? 9-10
- Nuevo pronunciamiento del TS acerca de la discriminación de trabajadores temporales. 11-12
- El abuso de la interinidad, de nuevo, a debate. 13-14

- SENTENCIAS DEL MES 15-18

ERTE. Sin duda, una de las siglas más pronunciadas en las últimas semanas como consecuencia de la grave crisis internacional que ha provocado el virus COVID-19, también conocido como coronavirus.

El coronavirus, declarado pandemia global por la OMS, ha supuesto un reto a nivel global y, en especial, para nuestro país, lo que ha abocado al Gobierno a tener que aprobar a contrarreloj medidas urgentes de carácter extraordinario para hacer frente al impacto económico y social ocasionado por el virus.

TEMA DEL MES

FLEXIBILIZACIÓN DE ERTES O PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES PARA MINIMIZAR EL IMPACTO DEL COVID-19 EN EL ÁMBITO LABORAL

Como consecuencia de la suspensión de numerosas actividades acontecidas desde la segunda semana del mes de marzo, y en concreto, desde la declaración del estado de alarma por parte del Gobierno, muchas sociedades se han visto obligadas a adaptar las condiciones actuales a sus necesidades empresariales. Es por esta razón que el Ejecutivo, a través de la publicación del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, ha adoptado medidas tendentes a promover la continuidad de la actividad productiva, así como proporcionar a las empresas la flexibilidad necesaria para favorecer el mantenimiento del empleo y garantizar la protección de los trabajadores afectados.

La mayoría de las empresas nunca habían reparado en la posibilidad de tener que aplicar un mecanismo de ajuste temporal de su actividad, pero con la realidad que se vive en el momento actual, se han visto obligados

a iniciar un Expediente de Regulación Temporal de Empleo. Evidentemente, se trata de una medida de flexibilización interna tendente a mantener el empleo de los trabajadores afectados, garantizando de este modo la viabilidad de la empresa en el futuro; y evitando, a su vez, recurrir a mecanismos de flexibilización externa que llevarían a la extinción de contratos de trabajo.

Los Expedientes de Regulación Temporal de Empleo permiten la suspensión de contratos y reducción de jornada de los trabajadores afectados por la medida, pudiendo ser aplicado por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, conocidas como causas ETOP (Económicas, Técnicas, Organizativas o de Producción); o por fuerza mayor. Con la publicación del mencionado RD-ley 8/2020, se introducen una serie de particularidades respecto de dichos procedimientos, que se comentan a continuación.

En primer lugar, destaca la consideración de situación de fuerza mayor de todas las suspensiones de contratos y reducciones de jornada “que tengan su causa directa en pérdidas de actividad como consecuencia del COVID-19”, debiendo quedar ésta suficientemente acreditada, con el objetivo de que la Autoridad Laboral competente constatare su existencia. A todos estos supuestos se añaden los derivados de la declaración del estado de alarma, así como aquellos que impidan la prestación habitual de servicios, en base a las numerosas Órdenes emanadas de las Consejerías de Sanidad de las Comunidades Autónomas.

Del mismo modo, se establecen unos trámites específicos tanto para este tipo de ERTEs, como para aquellos originados por causas ETOP, lo que flexibiliza su aplicación por parte de las empresas a la vez que promueve el mantenimiento de los puestos de trabajo. Se evita de esta forma tener que acudir a las formalidades previstas en el Estatuto de los Trabajadores, agilizando en definitiva el trámite de ambas tipologías de ERTE.

En el caso de los ERTEs que se derivan de situaciones de fuerza mayor por causa del coronavirus, resulta relevante para las



empresas la exoneración de las cotizaciones a la Seguridad Social, pudiendo ser ésta total o parcial en función del número de trabajadores con los que la empresa contase en situación de alta a fecha 29 de febrero de 2020; aplicándose la exoneración total a empresas de menos de 50 trabajadores, y la parcial, con una reducción del 75%, a aquellas que superaran el límite dispuesto. La referida exención en el pago de las cotizaciones a la Seguridad Social es aplicable con el reconocimiento de la prestación por desempleo por parte del SEPE.

Como garantía para el trabajador derivada de la medida mencionada en el párrafo anterior, se entenderá dicho periodo como efectivamente cotizado a todos los efectos. De este modo, la falta de cotización a la Seguridad Social no incide de modo directo en el trabajador afectado.

Dentro de este marco normativo, como decimos, adquiere especial relevancia la protección de los trabajadores, ya que el Estado aprueba conceder la prestación por desempleo a todos los trabajadores afectados por un ERTE por fuerza mayor vinculado a la

un compromiso por parte de la empresa en mantener el empleo en los seis meses siguientes a la fecha de reanudación de la actividad, es decir, desde que se ponga fin a la situación extraordinaria motivada por el coronavirus. Se trata de una cuestión importante a tener en cuenta por las empresas que realicen ERTEs por fuerza mayor, ya que, de no cumplir con este compromiso de mantenimiento del volumen de empleo, deberían compensar a la Seguridad Social con las cotizaciones exoneradas de pago durante el periodo de duración del Expediente.

En resumen, el cierre masivo de empresas a consecuencia de la pandemia de coronavirus ha propiciado la adopción de medidas extraordinarias en el ámbito laboral tendentes a paliar la grave crisis social y económica en la que se verá inmersa el país.

Tema del Mes
Elena Martín Gil
Abogada

crisis del coronavirus, incluidos aquellos que no tenían el periodo de carencia mínimo cotizado. Del mismo modo, la medida incluye que se ponga el “contador a cero”, no teniendo por consumido el periodo en que estos trabajadores se encuentran cobrando la prestación por desempleo a causa de esta situación excepcional.

Las medidas relativas a la flexibilización de ERTEs, cotización y protección por desempleo anteriormente enunciadas son medidas que “estarán vigentes mientras se mantenga la situación extraordinaria derivada del COVID-19” y que “serán de aplicación a los afectados por los procedimientos de suspensión de contratos y reducción de jornada comunicados, autorizados o iniciados con anterioridad a la entrada en vigor de este real decreto-ley, siempre que deriven directamente del COVID-19”.

Estas medidas extraordinarias de carácter laboral conceden especial prioridad a la salvaguarda del mayor número posible de puestos de trabajo, ya que están ligadas a



COMENTARIO DE JURISPRUDENCIA

CALIFICACIÓN DEL DESPIDO COMO IMPROCEDENTE POR LA CONTRATACIÓN DE OTRO INTERINO QUE POSEE LA ESPECIALIDAD DEL PUESTO.

María Rico Giner



El contrato de interinidad en la normativa actual por vacante de puesto es utilizado de forma recurrente por los servicios públicos de salud, donde en ocasiones son requeridas estar en posesión de una serie de especialidades para cubrir el puesto de trabajo.

Así las cosas, en la sentencia del Tribunal Supremo de referencia de fecha 23 de enero de 2020, se hace uso por parte de la Administración del contrato de interinidad a fin de dar cobertura a la vacante en un puesto de trabajo a través de la modalidad contractual prevista en el estatuto de los trabajadores.

Por lo que en primer lugar, debemos precisar en este sentido que no se debe aplicar al presente supuesto la doctrina

sentada en anteriores resoluciones, en relación con personal estatutario que presta servicios para la administración sanitaria, consistente en que si la causa del nombramiento del interino fue la carencia de personal médico especialista, ante una eventualidad de dejar de prestar servicios por falta de personal en una determinada especialidad, el cese por una posterior designación de un especialista concreto estaría justificado por razones de mejora del servicio.

Como venimos apuntando en la presente y tomando como base del análisis la

sentencia de referencia, no se puede extrapolar tal doctrina puesto que la administración sanitaria empleadora no acudió a esa vía de incorporación de su plantilla, sino que por el contrario acudió lisa y llanamente a un contrato laboral sujeto al Estatuto de los Trabajadores.

En consonancia con lo expuesto, la Administración llevó a cabo la contratación del actor en junio de 2007 con pleno conocimiento de que no poseía la especialidad requerida para el puesto, manteniendo su situación sin cambio alguno hasta que en 2013 convocó un



proceso de selección que terminó en 2015 con la cobertura del puesto por otro candidato que poseía la especialidad requerida para el puesto, operando el cambio entre ambos.

El tribunal ante esta situación declara que no es una causa válida de finalización del contrato de interinidad por vacante, puesto que lo que evidencia el nuevo contrato de trabajo que se ha realizado para dar cobertura al puesto de trabajo es que dicha situación de vacante persiste. Por parte de la Administración se alegó que se realizaba con la finalidad de regularizar las contrataciones no ajustadas a las titulaciones

requeridas para el puesto específico, que el nuevo contratado sí que poseía; justificación que no se admitida puesto que pese a ello se realizó la contratación del actor que no poseía la titulación en la especialidad exigida para el puesto de trabajo.

Según la sentencia el trabajador no debe soportar ese defectuoso encuadramiento en la categoría, máxime cuando pasados los años se ha mantenido en el mismo puesto prestando sus servicios, pese a la exigencia de titulación de la cual carece. Durante ese espacio de tiempo la gran amplitud de este permite negar que por parte de la Administración se haya producido un inicial

error o confusión al respecto pues lleva ocho años realizando la prestación de servicios en el centro de trabajo.

Por lo que la sentencia califica el despido como improcedente, con las consecuencias aparejadas a dicha calificación, con arreglo a lo dispuesto en el artículo 56 del ET. Y todo ello derivado en que no se ha producido la cobertura de la vacante, sino la sustitución de un interino por otro a través del requisito de la especialidad del puesto, lo cual no puede servir como una causa válida de extinción del contrato de trabajo.

En definitiva, la declaración de improcedencia

del despido se basa claramente en una falta de justificación por parte de la administración de la contratación del nuevo interino, simplemente manteniendo que este poseía la especialidad requerida, lo que como bien se ha apuntado, se traduce más bien en una especie de "sustitución" de trabajadores que no queda abalada por la jurisprudencia, operando el mecanismo del despido.

Comentario de Jurisprudencia
María Rico Giner
 Abogada

“...el trabajador no debe soportar ese defectuoso encuadramiento en la categoría, máxime cuando pasados los años se ha mantenido en el mismo puesto prestando sus servicios.”



NOTICIAS

¿SON RECUPERABLES LOS DÍAS DE ASUNTOS PROPIOS?

En las últimas semanas numerosos medios de comunicación se han hecho eco de un reciente pronunciamiento de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo, concretamente, de la sentencia núm. 888/2019 de 20 de diciembre de 2019, sentencia que acordó desestimar el recurso de casación interpuesto por la Agencia Madrileña de Atención Social, confirmando que sus trabajadores tenían derecho a disfrutar de 6 días de permiso retribuido y no recuperable en 2017.

Antes de resolver sobre el fondo del asunto, el Tribunal Supremo indica que, la cuestión relativa a si un concreto permiso retribuido por asuntos particulares es recuperable o no, ha sido examinado en reiteradas ocasiones por tal Tribunal, existiendo numerosas resoluciones judiciales favorables y contrarias a dicha recuperación en función de las específicas circunstancias concurrentes en cada caso. A modo de ejemplo, el Tribunal se pronunció a favor de la recuperación de permisos retribuidos por asuntos particulares en su sentencia de fecha 29 de mayo de 2007, rec. 113/2006, la sentencia de 14 de marzo de 2011, rec. 125/2010, o la sentencia de 6 de junio de 2017, rec. 171/2016; y, por otro lado, en contra de la recuperación de dichos permisos,

se pronunciaron las sentencias de 9 abril de 104, rec. 76/2013, o la sentencia de 22 de abril de 2016, rec. 168/2015.

En todo caso, la Sala Cuarta, a la hora de resolver el caso enjuiciado, estudió la regulación del permiso y de la jornada laboral establecida en el convenio colectivo y el acuerdo aplicable, así como la existencia de la práctica empresarial y la interpretación de la norma colectiva realizada por el juzgador de instancia.

A partir de aquí, el Tribunal resaltó que el acuerdo suscrito en fecha 2014 entre la empresa y los sindicatos se reconocía que los trabajadores del organismo tenían derecho a seis días de asuntos propios o libre disposición, sin necesidad de especificar si estos debían o no ser recuperados; siendo que, además, fijaba la norma anual de 1.650 horas, en las que no se incluía el tiempo de asuntos propios.

A partir de estas premisas, la Sala Cuarta llegó a la conclusión que los días de asuntos propios establecidos en el marco de la negociación colectiva, en ese caso en concreto, debían tener el carácter de no recuperables, en tanto en cuanto si se consideraban recuperables se produciría un exceso de la jornada anual fijada en el acuerdo.

Sin embargo, como se ha resaltado con anterioridad, se trata de una cuestión que no es pacífica, más existen numerosas resoluciones judiciales de la propia Sala Cuarta que resultan favorables y contrarias a la meritada recuperación, por lo que se deberá estar al caso en concreto, analizando cada una de las circunstancias concurrentes, así como la normativa convencional o, en su caso, a los acuerdos surgidos en el marco de la negociación colectiva, a fin de dar una respuesta concreta al supuesto enjuiciado.



“...los días de asuntos propios establecidos en el marco de la negociación colectiva, en ese caso en concreto, debían tener el carácter de no recuperables, en tanto en cuanto si se consideraban recuperables se produciría un exceso de la jornada anual fijada en el acuerdo.”

NOTICIAS

NUEVO PRONUNCIAMIENTO DEL TRIBUNAL SUPREMO ACERCA DE LA DISCRIMINACIÓN DE TRABAJADORES TEMPORALES

Recientemente, la Sala de lo Social del Tribunal ha declarado la nulidad por resultar discriminatoria para todos aquellos trabajadores que habían sido contratados mediante una modalidad contractual temporal, el inciso del artículo 30 del sexto Convenio colectivo único del personal laboral de la Generalitat de Cataluña. En efecto, el citado precepto reconocía el tiempo de servicios prestados como laboral en la Administración de la Generalidad de Cataluña, siempre y cuando existiera una continuidad de la relación contractual, entendiéndose a tales efectos como aquella relación continuada las extinciones contractuales inferiores a 20 días si la persona trabajadora era nuevamente contratada para efectuar las mismas funciones en la misma categoría profesional o equivalente.

Así las cosas, ante tal conflictivo precepto, por parte de la representación social, se interpuso recurso de casación contra la sentencia del

Tribunal Superior de Justicia de Cataluña que desestimó, en primera instancia, la demanda de conflicto colectivo, solicitando la nulidad del meritado artículo por considerar que esta influencia la normativa legal nacional y de la Unión Europea.

Así pues, ante las posiciones de las partes, la Sala llegó a la conclusión de que la regla establecida en el meritado Convenio Colectivo se trataba de un precepto indirectamente discriminatorio para quienes se encontraban vinculados por sucesivos contratos de trabajo temporales. Es más, de hecho, el Tribunal Supremo llega a expresar que el hecho de que proceda a excluir del cálculo de la antigüedad mencionada para adquirir el derecho a un trienio el tiempo trabajado tiempo atrás y separados del contrato vigente por más de veinte días también parece que conduce a un trato peyorativo para las personas contratadas temporal. Literalmente, indica que “si cesar en la prestación de servicios durante más de

veinte días implica reiniciar el cómputo de la antigüedad, así habría de suceder en todo caso y no solo en los de extinción contractual; es decir, en las suspensiones o interrupciones concurre la misma razón o situación y, sin embargo, el convenio no contempla esas censuras en la actividad laboral con el mencionado efecto”, afirmando que “ello confirma nuestra apreciación –afirma la Sala– sobre que la regla en cuestión está pensada para evitar acumulaciones de antigüedad en favor de quienes laboran bajo contratos de duración temporal, convirtiéndose así ese dato en el generador de un trato desfavorable y desprovisto de justificación objetiva, proporcional y razonable”.

Por todo ello, la Sala llega a la conclusión de que indirectamente se estaba produciendo una discriminación hacia aquel sector de trabajadores que se encontraban vinculados por sucesivos contratos de trabajo temporales. Así pues, expresa el Tribunal que ha de aplicarse en todo caso un mismo sistema de cómputo de antigüedad, eliminando la restricción referida a la continuidad del vínculo laboral. Pues, de tal forma se logra, según la Sala Cuarta, la equiparación retributiva entre quienes tienen un contrato de duración indefinida y quienes lo tienen de naturaleza temporal, tal y como dispone expresamente el artículo 15.6 del Estatuto de los Trabajadores.

NOTICIAS

EL ABUSO DE LA INTERINIDAD, DE NUEVO, A DEBATE

Recientemente, como han venido recogiendo distintos medios de comunicación, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, ha dictado sentencia abriendo la puerta a que por parte de los jueces nacionales procedan a convertir aquellos contratos de interinidad suscritos entre la persona trabajadora y la Administración pública como indefinidos no fijos o, en su caso, procedan a conceder indemnizaciones por despido.

En efecto, por parte del Tribunal Justicia de la Unión Europea, con el fin de establecer límites al uso fraudulento por parte de la Administración de tal modalidad contractual, dictaminó que los jueces y tribunales españoles tienen la obligación de encontrar medidas efectivas para atajar tal problema, siendo que una forma de abordar tal problemática derivada del uso problemático de este es considerar a tales trabajadores como indefinidos no fijos o, en su caso, abonar una indemnización correspondiente. Así, expresamente, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea recoge en su resolución que el órgano jurisdiccional nacional deberá adoptar, con arreglo al conjunto de normas de su Derecho nacional las medidas adecuadas



para prevenir y, en su caso, sancionar los abusos derivados de la utilización de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada o medidas legales equivalentes.

Estas conclusiones referenciadas devienen de las cuestiones prejudiciales planteadas por parte del Juzgado Contencioso-Administrativo n.º 8 de Madrid y el Juzgado Contencioso-Administrativo n.º 14 de Madrid, mediante autos de 30 de enero y 8 de junio de 2018, relativos a la concatenación de contratos temporales en la sanidad madrileña, en la que además indica que el hecho de que un empleado público cuyo contrato de duración determinada haya sido renovado sucesivamente con su propio consentimiento, no evita que pueda ser considerado abusivo, siendo tal conclusión manifestada expresamente en los siguientes términos: “el hecho de que el empleado público de que se trate haya consentido el establecimiento o la renovación de dichas relaciones no priva, desde ese punto de vista, de carácter abusivo al comportamiento del empleador de modo que el Acuerdo Marco no sea

aplicable a la situación de ese empleado público”. Así, aunque el Acuerdo Marco no impone a los Estados miembros obligación alguna de transformar en contratos por tiempo indefinido a los interinos, los Estados deben contar con otra medida para evitar y, en su caso, sancionar, la utilización masiva de tal modalidad de contratación.

En conclusión, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea indica que corresponderá a los tribunales nacionales considerar y, en su caso, apreciar, con arreglo al conjunto de normas de Derecho nacional aplicable, si la organización de procesos selectivos destinados a proveer definitivamente las plazas ocupadas con carácter provisional por empleados públicos nombradas en el marco de relaciones de servicio de duración determinada, la transformación de esto en indefinidos no fijos y la concesión a estos empleados públicos de una indemnización equivalente a la abandonada en caso de despido improcedente, constituyen medidas adecuadas para prevenir y, en su caso, sancionar los abusos derivados de la utilización abusiva de la contratación temporal.

SENTENCIAS DEL MES

SENTENCIA DEL TS 761/2020, DE 19 DE FEBRERO DE 2020

¿LAS REGLAS ESTATURARIAS DE UN SINDICATO SON NORMAS DE ORDENAMIENTO JURÍDICO A EFECTOS DE FUNDAR UN MOTIVO DE RECURSO DE CASACIÓN? Entre una de las cuestiones que analiza la Sala Cuarta en la referida sentencia se encuentra la infracción alegada por la parte recurrente relativa al artículo 72 de los Estatutos de la Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de la UGT, relativa a la necesidad de autorización previa para la constitución de una sección sindical, y si tal infracción suponía motivo para justificar la interposición del recurso de casación en unificación de doctrina.

Así pues, a este respecto, la Sala concluye que existe una imposibilidad de analizar frontalmente la infracción de los Estatutos Sociales. En efecto, la Sala indica que, como se ha venido reiteradamente manifestando, el recurso de casación es un recurso extraordinario en el que debe invocarse como causa de impugnación la infracción de una norma del ordenamiento jurídico -sea ésta un precepto constitucional, una disposición legal o reglamentaria, un convenio colectivo estatutario- o de jurisprudencia.

De tal forma que, las reglas contenidas en los estatutos de los sindicatos no son normas del ordenamiento jurídico a efectos de fundar un motivo de casación, pues estas tan solo son meras regulaciones asociativas, cuya integridad corresponde defender directamente a la propia entidad sindical, y solo de manera indirecta, cuando su infracción comporta una vulneración de norma jurídica propiamente dicha, al órgano de la jurisdicción social encargado de la casación. Así pues, una vez determinado la anterior, la Sala expresa que la no observancia en la constitución de la sección sindical en la empresa supone una vulneración de lo dispuesto en el artículo 8.1 a) de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, lo que acarrea que se deba examinar si se ha producido la denunciada vulneración de los estatutos del sindicato.

Por todo ello, el Tribunal Supremo indica que, se hará necesario analizar si la vulneración de los preceptos estatutarios comporta indirectamente una vulneración de norma jurídica propiamente dicha.

SENTENCIA DEL TS 762/2020, DE 14 DE FEBRERO DE 2020

¿ES VÁLIDA LA CONSTITUCIÓN DE SECCIONES SINDICALES EN EL ÁMBITO DE AGRUPACIÓN DE CENTROS? Una de las cuestiones que estudia la sala es si concurren los presupuestos que la jurisprudencia exige para la válida constitución de secciones y delegados sindicales para el ámbito de agrupación de centros. Siendo tal cuestión la planteada, la Sala Cuarta procede a examinar cuáles son los criterios generales y actuales que se desprenden al respecto.

En primer lugar, la Sala indica que las normas jurídicas que se encuentran analizando deben ser interpretadas en el sentido más favorable posible para el reconocimiento de referido derecho fundamental; y, en segundo lugar, mantiene que, como reiteradamente ha señalado, que el sindicato puede organizar libremente la estructura representativa que desea implantar en la empresa.

Así la Sala repetidamente ha expresado que “la opción entre organizar la sección sindical de Empresa de manera conjunta para toda la empresa o de forma fraccionada por centros de trabajo, corresponde al sindicato en cuestión puesto que se trata de un ejercicio de la actividad sindical integrante del derecho de libertad sindical del que es titular”, siguiendo afirmando que “conforme a lo establecido en el artículo 10 de la LOLS el sindicato, como titular del derecho a la libertad sindical, es dueño de organizar su estructura (secciones,

delegados) a nivel de empresa (entendida en términos globales), de centros de trabajo autónomos o de centros de trabajo agrupados en términos paralelos a los establecidos para la constitución de comités de empresa conjuntos” y que cuando el artículo 10.1 LOLS alude a los “centros de trabajo” debe entenderse que incluye la posibilidad de tomar en consideración los mismos individualmente considerados pero también varios de ellos, de modo agrupado (por razones objetivas y sin comportar abuso de derecho) y, desde luego, el conjunto de los que posee la empresa.

De tal forma que concluye que es “cierto que la Sala viene diciendo que, para constituir una Sección Sindical y designar Delegados Sindicales con los derechos del art. 10.1 de la LOLS, la organización estructural a la que puede acudir el Sindicato puede venir establecida por centros de trabajo agrupados en términos paralelos a los establecidos para la constitución de comités de empresa conjuntos. Ahora bien, estas palabras no están queriendo imponer que aquella libertad del sindicato venga mediatizada por la estructura que haya adoptado la configuración de los Comités de empresa. Lo que se está queriendo indicar con esas expresiones es que el Sindicato puede tomar como referencia a tales fines la composición a la que se haya acudido para configurar la representación unitaria pero no que una y otra deban ser iguales en su configuración”.

SENTENCIA DEL TS 726/2020, DE 11 DE FEBRERO DE 2020

¿EL ALTA ADMINISTRATIVA ES CONSTITUTIVA DE LA EXISTENCIA DE UN CENTRO DE TRABAJO? LA DETERMINACIÓN DEL CENTRO DE TABAJO Y EL CONVENIO COLECTIVO APLICABLE.

El único motivo que la Sala Cuarta entra a analizar en el señalado pronunciamiento se ciñe a la determinación de cuál de los convenios colectivos provinciales del sector del transporte de mercancías por carretera resulta aplicable, pues resultará que será la determinación del centro de trabajo donde se encuentra adscrito el trabajo el que determine el convenio colectivo a aplicar.

De tal forma que, una vez estudiado el fondo del asunto, acuerda desestimar el recurso de casación en unificación de doctrina planteado por la empresa, utilizando diversos argumentos.

Como decimos, la Sala afirma que, aunque el concepto de centro de trabajo puede resultar un tanto indeterminado, ello no puede suponer en modo alguno que pueda dejar al arbitrio del empresario la última decisión de crear artificialmente o reconocer la existencia de un centro de trabajo. Por tanto, sigue la Sala, debe negarse que el alta administrativa sea en modo alguno constitutiva de la existencia de un centro de trabajo, dado que lo decisivo, para la determinación del concepto, es que se trate del lugar al que acuden los trabajadores para la prestación de servicios y donde la empresa tiene los elementos productivos necesarios para realizar la actividad en concreto.

Así, según se relata en hechos probados, la empresa, para ahorrar costes, poseía un centro de actividad en Hernani, el cual coincidía con su domicilio social, en el cual además tenía un depósito de combustible por el que debía pasar el trabajador para salir por la frontera de Francia. Por tanto, y dado que la actividad que desarrollaba el trabajador tenía, como única conexión geográfica con los establecimientos o instalaciones de la empresa, en la indicada sede de Hernani, a la que acudía en el desarrollo de las rutas que formaban su cometido, debía considerarse al trabajador como adscrito a tal centro de trabajo, más la vinculación de la prestación de servicios con la sede de Teruel resultaba ser inexistente y, por ello, resultaba irracional que la misma se rigiera por normas que no podían ser incluidas en el principio de “lex loci laboris” por la sola circunstancia de una mera formalidad.

Por ello, la Sala entiende que, dado que existe un establecimiento en Hernani, y dándose la circunstancia de que el trabajador debía de acudir a esa localidad de forma regular, la opción por una sede distinta para determinar el convenio aplicable se revela como una discrecionalidad que contraviene lo dispuesto en el clausulado que fija el ámbito geográfico de aplicación de los respectivos convenios, siéndole de aplicación al trabajador el Convenio Colectivo de transportes de mercancías por carretera de la provincia de Guipuzkoa.

SENTENCIA DEL TSO VALLADOLID 4880/2019, DE 22 DE NOVIEMBRE DE 2019

¿ES POSIBLE SOLICITAR UNA ADAPTACIÓN DE JORNADA PARA EL CUIDADO DE UN HIJO MAYOR DE 12 AÑOS? En su sentencia, el Juzgado concluye que el derecho a la adaptación de jornada del artículo 38.4 ET es extensible para los casos de hijos mayores de 12 años, a pesar de que el citado artículo recoge expresamente que se puede solicitar con hijos menores de 12 años, cuando existan otras necesidades familiares que dificulten la conciliación de la vida familiar y laboral. En concreto, la sentencia reconoce el derecho de una trabajadora a adaptar su jornada, en virtud del art. 38.4 ET, con dos hijos mayores de 12 años al existir circunstancias familiares sobrevenidas que dificultan cumplir el horario laboral que tenía con anterioridad a solicitar la reducción de jornada.

Vía: Lexa laboral

SENTENCIA DEL TSJ CANT 473/2019, DE 10 DE DICIEMBRE DE 2019

¿SI UN TRABAJADOR NO SE REINCORPORA TRAS LA DENEGACION DE INCAPACIDAD PERMANENTE ¿SE LE PUEDE DESPEDIR? Para el TSJ, la resolución de denegación de incapacidad permanente por parte de la Seguridad Social pone fin a la suspensión de la relación laboral, aunque se impugne dicha resolución, por este motivo el trabajador deberá informar al empresario de la impugnación y a acreditar la subsistencia de una incapacidad temporal para el trabajo. Por este motivo, la sentencia del TSJ avala el despido disciplinario por ausencias injustificadas de un trabajador que no se reincorporó a la empresa después de la denegación de la incapacidad permanente. Vía: Lexa laboral



SENTENCIA DEL JSO PAMPLONA 4874/2019, DE 11 DE DICIEMBRE DE 2019

LA CONCRECIÓN HORARIA DE LA REDUCCIÓN DE JORNADA POR GUARDA LEGAL, ¿SE PUEDE FIJAR SEGÚN EL CALENDARIO LABORAL DE LA PAREJA DEL TRABAJADOR? Para el Juzgado nº 1 de Pamplona, el derecho a la concreción horaria de la reducción de jornada prevista en el artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores no permite fijar unos horarios y unos turnos en función del calendario laboral que tenga la pareja del solicitante (que trabaja para otra empresa y tiene horarios variables y no concretados en el momento del juicio), ya que lo contrario supondría dejar el horario del trabajador al arbitrio de un tercero. Por este motivo desestima el recurso interpuesto por una trabajadora y confirma la negativa empresarial de conceder la reducción de jornada por guarda legal en los términos solicitados por la trabajadora. Vía: Lexa laboral

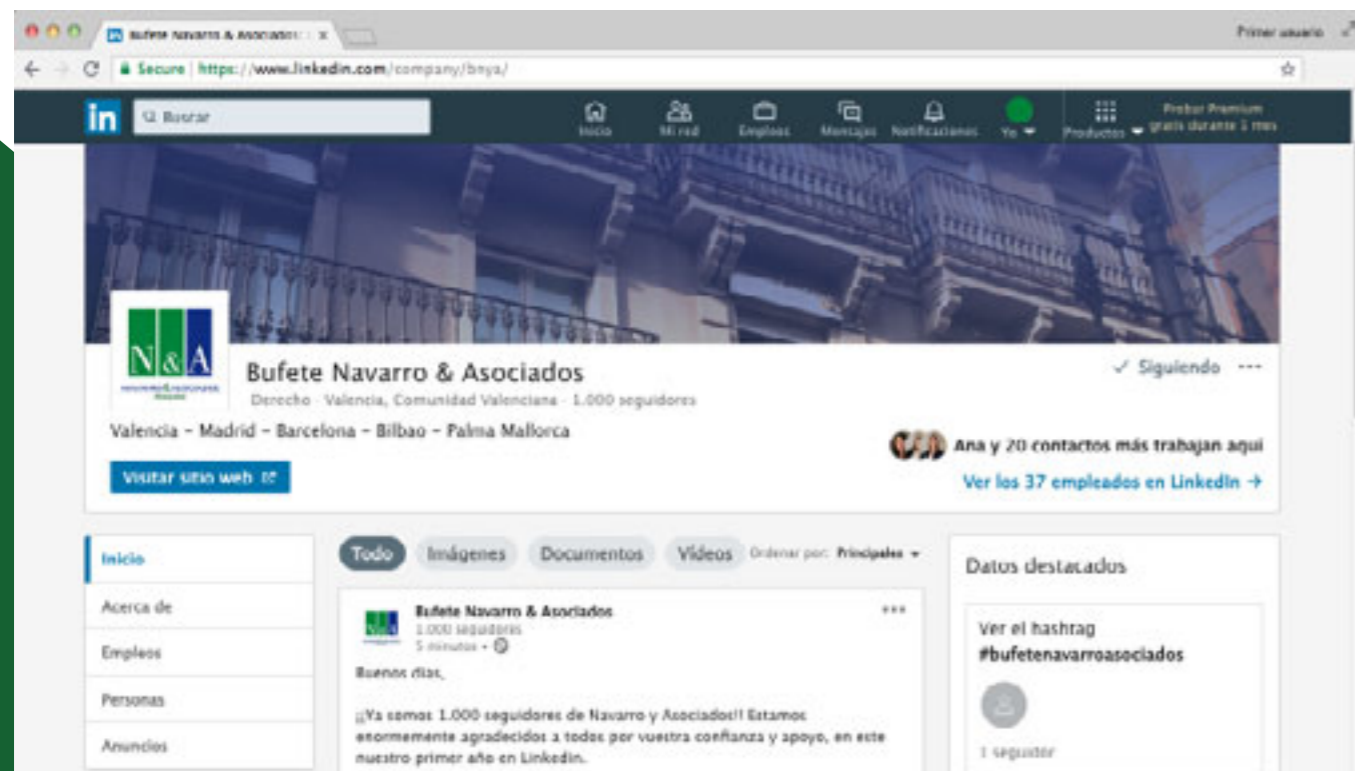
NOVEDADES

PRESENTES EN LAS REDES SOCIALES ¡SIGUENOS EN LINKEDIN!

Desde 2018 nuestro bufete está presente de manera activa en la red profesional LinkedIn para empresas y profesionales. En nuestra página, proporcionamos a nuestros seguidores y a los visitantes toda la actualidad relevante en materia de Derecho Laboral y Seguridad Social.

Os invitamos a todos a seguirnos para estar al día de las últimas novedades del bufete y del ámbito del Derecho Laboral. ¡Ya tenemos más de 1.200 seguidores!

<https://www.linkedin.com/company/bnya/>



¡Gracias!

Si desea recibir esta y otras publicaciones por email, o por el contrario desea darse de baja de nuestro sistema, por favor póngase en contacto con el departamento de Comunicaciones de Navarro & Asociados Abogados mandando su solicitud a info@bnya.es o comunicaciones@bnya.es

Redacción Noticias y Sentencias
David Tomás Mataix

Coordinación y Diseño de la Revista
Mar Navarro Suria

NAVARRO&ASOCIADOS
Abogados

VALENCIA
Marqués del Turia, 13 - 1º
46005 Valencia
Tel. 96 351 71 9
Fax 96 352 87 8
valencia@bnya.es

BARCELONA
Diagonal, 405 bis - 1º
08008 Barcelona
Tel. 931621448
Fax 931621446
barcelona@bnya.es

MADRID
Lagasca, 56 - 1º
28001 Madrid
Tel. 91 559 91 2
Fax 91 541 70 8
madrid@bnya.es

BILBAO
Henao nº 11 - 1º
48009 Bilbao
Tel. 94 424 34 5
Fax 94 424 35 5
bilbao@bnya.es

PALMA MALLORCA
Mateu Enric Lladó, 5-3ºB
07002 Palma Mallorca
Tel. 971 72 79 5
Fax 971 46 61 8
pmallorca@bnya.es