

Tema del Mes

EXTERNALIZACIÓN Y EMPRESAS MULTISERVICIOS

Junio 2021

Tema del Mes
Daniel Miñana Torres

Comentario de Jurisprudencia
Julia Regales Saiz

Noticias

Sentencias del mes





ÍNDICE

TEMA DEL MES

Externalización y empresas multiservicios 1-6

COMENTARIO DE JURISPRUDENCIA

Las medidas adoptadas en pandemia para preservar la salud de los trabajadores no suponen modificación sustancial de condiciones de trabajo 7-10

NOTICIAS

¿Es posible revocar unilateralmente una condición más beneficiosa derivada del acuerdo de teletrabajo? 11-12

¿Existe obligación por parte de las empresas a realizar pruebas para la detección del Covid-19? 13-14

¿Debe deducirse de la indemnización por despido improcedente la indemnización abonada por extinción de contrato temporal? 15-16

SENTENCIAS DEL MES 17-19

Tradicionalmente, la contratación y subcontratación de actividades y servicios -externalización- venía marcada por la aplicación del convenio colectivo del sector en el que ésta se producía. No obstante, la

TEMA DEL MES

EXTERNALIZACIÓN Y EMPRESAS MULTISERVICIOS

aparición de las “empresas multiservicios”, cuya actividad esencial es, simplemente, prestar servicios a terceras empresas, ha producido el resultado de una evidente situación de competencia desleal con empresas de los distintos sectores en los que actúan, “dumping social” y precarización de las condiciones de las personas trabajadoras al servicio de las empresas multiservicios. Dicho fenómeno tiene su origen, principalmente, en la huida de estas empresas del convenio

colectivo sectorial mediante la elaboración de un convenio colectivo propio con condiciones laborales -en especial las salariales- notablemente más desfavorables para las personas trabajadoras que el del sector.

Además, se trata de convenios colectivos en lo que, normalmente, la parte social está representada por la representación unitaria; se negocian en períodos temporales cortos y se establece una duración superior a la habitual en el resto de convenios colectivos y fijan ámbitos funcionales omnicomprendidos.

Seguramente este fenómeno ocasionó que, en la pasada legislatura, se presentase una proposición de ley para equiparar los sueldos y las condiciones de las personas trabajadoras de las contratadas y subcontratadas con los de la empresa contratante, cuando la actividad se corresponda con la suya propia. Dicha iniciativa parlamentaria quedó paralizada como consecuencia de las cortes tras la moción de censura tramitada en mayo de 2018. Y con la actual situación de

emergencia sanitaria, la actividad legislativa se ha centrado en atender los efectos de la pandemia, por lo que habrá que esperar que se retome de nuevo la cuestión en el estado en que se encontraba.

Mientras tanto, las soluciones a este fenómeno pasan por la interpretación que los tribunales hagan de los artículos 15, 42 y 84 del ET. Con el panorama descrito, y aderezada con la problemática expuesta con la profunda crisis económica generada por la pandemia, gran parte de la doctrina prevé que al fenómeno de la externalización, en los términos que la conocemos hoy en día, le queda poco recorrido. Si realmente las condiciones laborales de las personas trabajadoras de las empresas contratadas y subcontratadas se equiparan a los de la empresa principal, bien limitada a la actividad principal, bien de manera más amplia, y si se pone coto a la huida del convenio colectivo sectorial, realmente el atractivo para las empresas multiservicios pudiera verse seriamente dañado.



“un contrato temporal no excluye la exigibilidad y el mantenimiento de todos los elementos básicos que naturalizan este tipo de contrato de duración determinada.”

No hay más que recordar lo sucedido con las Empresas de Trabajo Temporal (ETT). La Reforma Laboral de 1994 dio carta de naturaleza a las agencias privadas de contratación ante el estrepitoso fracaso de las agencias públicas, mediante la creación de las ETT. El atractivo se centraba, igualmente, en el menor coste salarial del trabajador puesto a disposición para la empresa usuaria, pese a las rigideces en la constitución de dichas empresas de trabajo temporal. Una vez producida la modificación legal, en virtud de la cual se equiparaba salarialmente al trabajador puesto a disposición con los trabajadores de la empresa usuaria, las ventajas de dicha modalidad de contratación se redujeron y, justo ahí, comenzó a aflorar el fenómeno de las empresas multiservicio que, sin estar sometidas a las rigideces formales de las ETT, huyen de forma excepcional del convenio sectorial y operan como si fuesen ETT.

Es indiscutible que la cuestión está sobre la mesa con las consecuencias nada beneficiosas para los sectores afectados. Basta comparar las condiciones laborales de quien presta servicios bajo el paraguas del convenio del sector y aquellos que lo hacen sometidos al convenio de las empresas multiservicios o, en algunos casos, incluso sin cobertura convencional. Por poner un ejemplo, hoteles que descentralizan la limpieza de algunas de sus plantas producen

el efecto de que sus camareros o camareras de pisos tienen mayor salario que los de las empresas multiservicios adjudicatarias de la limpieza, lo cual es propia actividad en toda actividad hostelera.

A mayor abundamiento la precarización producida mediante la contratación a través de empresas multiservicios se sustenta en la posibilidad de anudar un contrato temporal para obra o servicio determinado con la contrata entre empresa principal y contratista. Pero, si se rompe o se limita de alguna forma esta interrelación, ¿seguiría existiendo margen para la contratación temporal?

En este contexto se dictó la STS 287/2020, de 7 de mayo, en la que se indica que “para que un contrato sea verdaderamente temporal no basta con la expresión en el texto del mismo de tal carácter temporal y la duración concreta que se le asigna, sino que tiene que cumplir inexorablemente todos los requisitos y exigencias que la Ley impone y más en concreto, tratándose del contrato para obra o servicio determinado, la doctrina unificada señala que son, de necesaria concurrencia simultánea: a) que la obra o servicio que constituya su objeto, presente autonomía y sustantividad propia dentro de lo que es la actividad laboral de la empresa; b) que su ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta; c) que se especifique e identifique en el contrato, con precisión y claridad, la obra o el servicio que constituye su objeto; y d) que en el desarrollo de la relación laboral, el trabajador sea normalmente ocupado en la ejecución de aquélla o en el cumplimiento de éste y no en tareas distintas”.

Pero contiene dicha sentencia una advertencia que merece tenerse en cuenta: “ello no excluye la exigibilidad y el mantenimiento de todos los elementos básicos que naturalizan este tipo de contrato de duración determinada. Eso implica que,



en todo caso, deban de concurrir esas notas definitorias de la modalidad contractual que antes hemos expuesto”. De manera que, si se desnaturaliza la causa de temporalidad por una extensión ilimitada de la contrata con renovaciones, prórrogas, etc., la misma no se mantiene y el contrato se debe entender como indefinido.

En todo caso, de la anterior advertencia podemos extraer claramente dos conclusiones: La primera, que es válida la causa de temporalidad del contrato para obra o servicio determinado vinculado a la contrata o subcontrata cuando concurren las causas que le son propias. Y la segunda, que es la que merece ser resaltada, que cuando la actividad principal de la empresa sea, precisamente, la de cubrir servicios mediante externalizaciones, la consecuencia no será otra que considerar que la necesidad de personal de la empresa es permanente y, en consecuencia, al no concurrir causa de temporalidad, los contratos así celebrados deben calificarse como indefinidos.

Este criterio, además, fue desarrollado y confirmado por la posterior sentencia de 29 de diciembre de 2020, en la que una empresa multiservicios y la empresa principal venían vinculadas por un contrato de prestación de servicios de mantenimiento que sufrió modificaciones en su objeto a lo largo de 15 años de duración, incluyendo una sucesión de contratistas por cambio de adjudicataria que no interrumpió la prestación de servicios del trabajador, en tanto que siguió

realizando las mismas funciones, para la misma empresa principal y bajo las mismas condiciones laborales. En este caso, la sentencia va un paso más allá que la dictada en abril de 2020, planteándose si cabe seguir sosteniendo la validez del contrato de obra o servicio de naturaleza temporal para atender las necesidades de las empresas de servicios, cuya actividad esencial y habitual es, precisamente, la de prestar servicios a terceros a través de contratas. Finalmente, el TS asume completamente este criterio para dejar de justificar la temporalidad de los contratos de obra o servicio determinados con la mera existencia y duración de la contrata.

La expulsión de la temporalidad en las contratas y subcontratas celebradas con empresas multiservicios, indirectamente, ayudará a la mejora de la negociación colectiva en el seno de las mismas. Como afirmábamos al principio, los convenios colectivos de empresas multiservicios, en su gran mayoría, están negociados con representaciones unitarias que, a su vez, están constituidas en un alto porcentaje por personas con contratos temporales cuya sindicalización, por razones obvias, es menor que la que se da en empresas con plantillas estables. Por tanto, es previsible que la facilidad de negociar y acordar convenios colectivos de empresas multiservicios con condiciones sensiblemente inferiores a las dispuestas en los convenios sectoriales desaparezca.

Aviso a navegantes, tanto en el sector privado como en el público. Basta repasar las innumerables y sucesivas adjudicaciones en las Administraciones públicas o en el sector público en régimen de adjudicaciones a empresas privadas que contrata a personas trabajadoras para ser adscritas a las mismas. Sector público al que, además, se ha proclamado por los tribunales la aplicación de los principios de igualdad, mérito capacidad en el acceso a un puesto de trabajo.

Tema del Mes
Daniel Miñana
Abogado



COMENTARIO DE JURISPRUDENCIA

LAS MEDIDAS ADOPTADAS EN PANDEMIA PARA PRESERVAR LA SALUD DE LOS TRABAJADORES NO SUPONEN MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE CONDICIONES DE TRABAJO

Julia Regales Saiz



El pasado 12 de mayo de 2021 la magistrada Rosa María Virolés Piñol ponente de la Sala IV del Tribunal Supremo ha dictado sentencia que resuelve la demanda planteada por modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo, formulada por el Sindicato Alternativa Sindical de Trabajadores (AST) y CGT frente a la empresa textil Zara España S.A. y como interesados su Comité de Empresa y las Federaciones de Comercio de UGT, UGT y CC.OO.

La resolución judicial desestima el recurso de casación interpuesto por las organizaciones sindicales demandantes contra la sentencia dictada por la Sala Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid el 25 de junio de 2020, que había desestimado las demandas interpuestas por aquellas contra la empresa Zara España SA en procedimiento de conflicto colectivo por modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

Los sindicatos solicitaban la declaración de nulidad y subsidiaria improcedencia de la modificación sustancial de condiciones de trabajo por la que se dejaron sin efectos todos los calendarios laborales de la plantilla y subsidiariamente la suspensión de la medida con respecto a todas las personas trabajadoras con concreciones horarias por cuidado de menores, personas con discapacidad o dependientes que se vieran afectadas.

También reclamaban la declaración de nulidad y subsidiaria improcedencia de las medidas de distribución irregular de la jornada determinadas por la empresa por las que las personas trabajadoras acumularán

horas en débito y, del mismo modo, la nulidad y subsidiaria improcedencia del deber de plena disponibilidad de las personas trabajadoras, tanto las que trabajaban en tal momento de forma efectiva como el resto.

El TSJ entiende ajustadas a derecho las decisiones adoptadas por la parte empresarial tanto por adaptarse a una situación de grave crisis sanitaria por lo que respecta a la organización del trabajo en un período en el que la actividad ordinaria presencial estaba suspendida, como por cumplir escrupulosamente con las obligadas medidas aprobadas por las autoridades competentes para



garantizar la seguridad y salud de las personas trabajadoras. Entiende también que la empresa se encontraba “ante una materia concreta, novedosa, que ha merecido una respuesta específica y coyuntural”, y que la alteración temporal, por unas semanas, de las condiciones de trabajo, estaba debidamente justificada “por la protección de un bien innegable y prioritario como es la salud y la integridad física, en un contexto en el que la sociedad y, es más, el mundo en su conjunto ha sufrido una alteración, no es dable concluir que estemos ante la tradicional categoría jurídica de una modificación sustancial de condiciones de trabajo”.

Se ha tratado, por tanto, de decisiones adoptadas relativas a la ordenación y

organización del trabajo adoptadas en el ámbito del poder de dirección empresarial plasmado tanto en la normativa legal como convencional.

El Tribunal Supremo examina en primer lugar si se está o no ante una modificación sustancial de las condiciones de trabajo, lo que hace con un amplio estudio previo de todas las normas adoptadas desde el inicio de la crisis para proteger la salud de todas las personas partiendo del Real Decreto 463/2020 de 14 de marzo por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19 sucesivamente prorrogado, y posteriormente de las medidas adoptadas como consecuencia del mismo.

Reitera la tesis del TSJ y concluye que las medidas adoptadas “encuentran su cobertura en la normativa excepcional y perentoria transcrita, sin que por otro lado se haya obviado la restante normativa aplicable, pues en todo momento se ha contado con el Comité de empresa a través de un proceso negociador”

Estima la Sala que las medidas adoptadas por la empresa lo fueron en todo momento encaminadas a minimizar la magnitud de los riesgos de un posible contagio y preservar la salud de las personas trabajadoras frente al Covid-19, lo que se hizo en forma adecuadamente ponderada cumpliendo la normativa excepcional.

Señala, con referencia a los arts. 4.2.d) ET, 15 CE y 14.1 LPRL, que el empresario deviene en garante de la seguridad y salud de los trabajadores en todos los aspectos, circunstancias o condiciones de trabajo, ya que “los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo lo que supone, no sólo que tienen derecho a que se adopten medidas que garanticen su seguridad y salud, sino que éstas han de ser eficaces y, lógicamente, en consonancia con la correcta y adecuada información de que se dispone en cada momento. El mismo precepto impone al empresario el deber de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales de tal forma que en cumplimiento de este deber el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio (art. 14.2 LPRL).”

Seguidamente realiza un recorrido por la jurisprudencia relativa a las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo concluyendo que no nos encontramos ante las mismas, ni tampoco ante una inaplicación o descuelgue de convenio colectivo, sino ante una variación que no constituye tal, que viene impuesta por la normativa excepcional

aplicable a partir del estado de alarma causado por el Covid-19.

Por último, la Sala insiste en el carácter temporal de la medida y que la empresa ha actuado en cumplimiento de un mandato normativo excepcional y perentorio, sin que se aprecie que se haya excedido en la aplicación de tales medidas, y sin que ello suponga en modo alguno, otorgar a la empresa un poder omnímodo en la adopción de dichas medidas, pues habrá de respetar en todo momento la legislación vigente entre la que se encuentra la normativa reguladora del estado de alarma.

La Sala desestima, por tanto, los recursos formulados, y confirma y declara la firmeza de la resolución recurrida.

Comentario de jurisprudencia
Julia Regales
Abogada



NOTICIAS

¿ES POSIBLE REVOCAR UNILATERALMENTE UNA CONDICIÓN MÁS BENEFICIOSA DERIVADA DEL ACUERDO DE TELETRABAJO?

Recientemente distintos medios de comunicación se han hecho eco de una novedosa sentencia dictada por la Audiencia Nacional en fecha 25 de mayo de 2021, por medio de la cual se dirime si es posible o no que la empresa se retracte de las condiciones más beneficiosas ofrecidas, para el caso de que una persona trabajadora se acoja al sistema de teletrabajo. Concretamente, el supuesto de hecho fue el siguiente: por parte de la empleadora se procedió a remitir correo electrónico a la plantilla de la empresa, siendo que en la misma se establecía que, quien optara por la modalidad del teletrabajo, sería retribuido con un euro por hora trabajadora como un plus adicional. Sin embargo, con posterioridad, y tras adscribirse a dicha oferta una serie de personas trabajadoras, por parte del Director General se procedió a remitir un nuevo correo electrónico cambiando las condiciones expresadas.

Pues bien, una vez se procedió a eliminar el plus indicado anteriormente, por parte de la representación de los trabajadores se interpuso demanda de conflicto colectivo. Así, y en el seno de tal procedimiento, la Audiencia Nacional expresó que, habiendo concurrido oferta y aceptación expresada a la hora de teletrabajar, “la comunicación emitida por la empresa en fecha 6 de marzo no se trataba de una mera encuesta, sino de una oferta concreta y en firme de unas nuevas condiciones de trabajo que obligan a las dos partes, sin que el complemento otorgado graciosamente por el director general de la empresa pueda sustituir en forma alguna compensación pactada por las partes”. Es más, la Sala de lo Social llega a indicar que en modo alguno enerva lo anterior el hecho de que la empresa hubiera estipulado con los sindicatos un acuerdo de compensación a cuenta de lo establecido en el Convenio Colectivo en relación a los gastos derivados del teletrabajo, pues tales acuerdos no pueden tener efectos retroactivos que restrinjan derechos ya incorporados a la esfera patrimonial de las personas trabajadoras.

Por consiguiente, finalmente, la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional concluye que la empleadora no podía eliminar unilateralmente el complemento que así ofreció a las personas trabajadoras, siendo que debió haber procedido a iniciar un procedimiento de modificación sustancial de las condiciones de trabajo.



“la comunicación por parte de la empresa supone una oferta concreta y en firme de unas nuevas condiciones de trabajo que obligan a ambas partes”

NOTICIAS

¿EXISTE OBLIGACIÓN POR PARTE DE LAS EMPRESAS A REALIZAR PRUEBAS PARA LA DETECCIÓN DEL COVID-19?

A consecuencia de la situación sanitaria actual, son muchas las empresas que formulan consultas en relación a si existe o no obligación de proceder a realizar pruebas de detección del virus COVID-19, en aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y normativa concordante. Sin duda, se trata de una cuestión que ha creado controversia jurídica, sobre todo en aquellos sectores que vienen desempeñando una actividad esencial.

Como decimos, tal controversia ha llegado a ser resuelta por parte del Tribunal Supremo en diferentes sentencias (a modo de ejemplo, la sentencia del Tribunal Supremo núm. 218/2021, de 18 de febrero). Sin embargo, en el presente artículo, destacaremos una de las más recientes al respecto. Concretamente,



nos referimos a la sentencia del Tribunal Supremo núm. 130/2020, de 20 de mayo de 2021. En la referida sentencia se daba respuesta a la siguiente controversia: ¿está obligado el Servicio de ambulancias del País Vasco a realizar tests rápidos o PCR a las personas trabajadoras que prestan servicios en el referido servicio?

Pues bien, ante tal cuestión, el Tribunal Supremo resolvió que, en aplicación del artículo 2 de la Orden SND/344/2020, de 13 de abril, por la que se establecían medidas excepcionales para el refuerzo del Sistema Nacional de Salud y la contención de la crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19, establecía expresamente que “la indicación para la realización de pruebas diagnósticas para la detección del COVID-19 deberá

ser prescrita por un facultativo de acuerdo con las directrices, instrucciones y criterios acordados al efectos por la autoridad sanitaria competente”. Así pues, el Tribunal Supremo justifica que no existe en ningún momento obligación por parte de la empresa de proceder a realizar tales pruebas de detección. Pero, es más, en el caso de que no hubieran sido dictada tal reglamentación, no existe razón jurídica alguna que establezca la obligación de proceder a realizar test de detección del virus pandémico COVID-19.

Por todo ello, finalmente la Sala acuerda estimar el recurso de casación interpuesto por la empleadora contra la sentencia dictada por el TSJ del País Vasco y, por ende, desestima la demanda desestima la demanda en su día interpuesta.

NOTICIAS

¿DEBE DEDUCIRSE DE LA INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO IMPROCEDENTE LA INDEMNIZACIÓN ABONADA POR EXTINCIÓN DEL CONTRATO TEMPORAL?

Distintos medios de comunicación han venido publicando diferentes notificaciones en relación a una reciente sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, concretamente, de la sentencia núm. 514/2021, d3e 11 de mayo. Tal sentencia viene a resolver la siguiente duda: ¿puede deducirse de la indemnización por despido improcedente la cantidad abonada por la empresa a la extinción del contrato de obra, pese a que este ha sido declarado fraudulento?

Pues bien, ante tal cuestión, por parte de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo se llega a la conclusión que la indemnización por finalización de contrato temporal resulta totalmente compensable a la indemnización por despido improcedente, tras declararse que la contratación temporal fue fraudulenta. Es más, el Tribunal llega a indicar que “en este caso lo abonado sí ha de detrarse de la



indemnización total a abonar. Se trata de la indemnización anudada por la empresa a una decisión suya que (esta vez sí) ha sido impugnada por la trabajadora. Ello es así por cuanto esta ruptura final del vínculo entre las partes no tiene como causa la extinción regular de dicho contrato temporal sino un despido improcedente, para el cual el legislador ha previsto una específica, y superior, indemnización (art. 56 ET), en cuyo cómputo resulta integrado el periodo de la prestación de servicios correspondiente al mismo contrato. La decisión de cese adoptada por el empleador es única y no ha de llevar aparejada un sumatorio de indemnizaciones (...). Se trata de una cantidad abonada por la extinción de un único contrato (formalmente temporal) y de manera coetánea a la decisión de poner término a la cadena de ellos. Lo contrario supondría permitir un enriquecimiento injusto al hilo de un único despido. En

suma: procede pagar la indemnización por despido improcedente (no la específica de final de contrato temporal) y descontar de ella la erróneamente abonada por la empresa por terminación de contrato temporal”.

En otras palabras, el Tribunal Supremo viene a concluir que, una vez que se declara que no se está ante una extinción regular del último contrato temporal, sino que se trata de un despido calificado como improcedente, tal declaración tiene fijada una superior indemnización, en cuyo cómputo resulta integrado el periodo de prestación de servicios correspondiente al mismo contrato de trabajo, por lo que si se mantuviese el derecho a percibir la indemnización por finalización del contrato temporal, se estaría reconociendo a favor del trabajador una indemnización duplicada y, en consecuencia, existiría un enriquecimiento injusto por parte de este.

SENTENCIAS DEL MES

SENTENCIA DEL TS 2264/2021, DE 27 MAYO DE 2021**¿CONSTITUYE MULTA DE HABER LA PRÁCTICA DE DESCONTAR DEL SALARIO LOS RETRASOS DE LOS EMPLEADOS?**

La Sala de lo Social del Tribunal Supremo ha dictado una novedosa sentencia el pasado 27 de mayo. En efecto, se trata de una cuestión novedosa por cuanto viene a determinar y resolver la siguiente controversia jurídica: ¿constituye una multa de haber la práctica empresarial consistente en no abonar a los empleados la retribución correspondiente al tiempo en que no prestan servicios laborales por los retrasos al incorporarse a sus puestos de trabajo?

Pues bien, ante tal controversia, finalmente la Sala de lo Social desestima el recurso de casación ordinario interpuesto por la representación legal de las personas trabajadoras. Tal desestimación viene amparada en el hecho de que el empleador de modo alguno viene obligado por la legislación

vigente al abono del salario cuando la falta de prestación de servicios es únicamente imputable a la persona trabajadora, de forma que no se ha producido un descuento de salario efectivamente devengado por esta.

Igualmente, destáquese como el Tribunal Supremo en obiter dicta, expresa que la reiteración en la falta de puntualidad justifica supone un incumplimiento contractual que justifica el ejercicio del poder disciplinario por parte del empleador, sin que ello suponga una doble sanción, pues el empleador no está obligado a abonar el salario correspondiente al tiempo en el que la persona trabajadora no prestó servicios por causa imputable únicamente a él.

Por todo ello, finalmente, la Sala acuerda desestimar el recurso de casación interpuesto por la representación de las personas trabajadoras.

SENTENCIA DEL TS 2211/2021, DE 26 DE MAYO DE 2021**¿ES VÁLIDA LA EXPRESIÓN “SALARIO SEGÚN CONVENIO” EN LA COPIA BÁSICA DE LOS CONTRATOS ENTREGADA A LA RLT?**

El pasado 26 de mayo de 2021 fue dictada Sentencia por parte de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo a través del cual se dirime si existe la obligación que, en las copias básicas de los contratos de trabajos suscritos que se entrega a la representación legal de las personas trabajadoras, conste el salario real pactado y, en consecuencia, si es válida la expresión “según pacto”, en referencia al salario acordado.

Pues bien, ante el recurso de casación formulado por la representación legal de las personas trabajadoras, la Sala de lo Social, atendiendo a la doctrina ya dictada por la Sala, procede a desestimar el mismo. En efecto, la Sala indica que “ciertamente que con el proceder de la empresa demandada estableciendo en los contratos originales que salario, jornada y vacaciones serán los del convenio, acaba impidiendo al Comité valorar si las condiciones en las que se prestan los

servicios corresponden o no con la legalidad vigente y, formando parte de ella, del propio convenio colectivo. Sin embargo, tal forma de proceder, posiblemente encuadrable en las infracciones recogidas hoy en el Título IV del Estatuto de los Trabajadores, no es objeto de este proceso. Así pues, y como señala la sentencia recurrida, aquí se solicita que se declare el derecho del Comité a que en la copia básica que se le entregue figuren determinados datos. Y, en la medida que tales datos no figuran en los contratos originales, no es posible incluirla ahora como formando parte de la copia”.

De tal forma que, la Sala llega a la convicción que la copia básica facilitada por la empresa a la representación legal de las personas trabajadoras reproduce el contenido de los contratos originales, ajustándose a la definición y calificación de copia básica que la jurisprudencia le otorga: traslado o reproducción de un escrito que recoge lo fundamental del mismo, por lo que acuerda desestimar el recurso interpuesto por la representación legal de los trabajadores.

SENTENCIA DEL TS 2104/2021, DE 18 DE MAYO DE 2021

¿CUÁNDO COMIENZA EL PLAZO PARA IMPUGNAR UNA MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO?

En los últimos días ha sido publicada una reciente sentencia de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo por medio de la cual se analiza cuál es el diez a quo del plazo de caducidad de 20 días para proceder a impugnar una modificación sustancial de las condiciones de trabajo. En efecto, la Sala analiza concretamente si el plazo de 20 días de caducidad comienza o no a computar cuando se notifica a la persona trabajadora el nuevo cuadrante por medio del cual se modifican los turnos, la jornada y el horario, el cual es reiterado mensualmente con el mismo sistema de trabajo. En definitiva, lo que se analiza por parte de la Sala es si la decisión empresarial de proceder a modificar las condiciones de trabajo de las personas trabajadores requiere o no de una notificación que cumpla los requisitos formales del artículo 41.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Pues bien, una vez estudiado el asunto, finalmente la Sala procede a estimar el

recurso de casación en unificación de doctrina interpuesto por la empleadora, considerando que, el plazo para proceder a impugnar la medida empresarial comenzó el mismo día en el que se notificó a la persona trabajadora el documento de nuevo cuadrante y, en consecuencia, la acción ejercitada se encontraba caducada. Esta conclusión se alcanza en el hecho de que, según el Tribunal Supremo, el artículo 138.1 LRJS en ningún momento condicional el comienzo del cómputo del plazo de caducidad de la acción a que se notifique a la persona trabajadora una modificación "definitiva" o no, sino que simplemente se exige la notificación de la decisión modificativa empresarial, hecho que así sucedió.

En conclusión, la notificación a la persona trabajadora por parte de la empleadora de su decisión de proceder a modificar las condiciones de trabajo en modo alguno está sujeta a las formalidades del artículo 41.3 ET y, en consecuencia, la comunicación efectuada resultó a todas luces válida.

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 **1.900 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

Maquetación Y Diseño de la Revista
Mar Navarro Suria

NAVARRO&ASOCIADOS
Abogados

VALENCIA
Marqués del Turia, 13 - P
46005 Valencia
Tel. 96 351 71 9
Fax 96 352 87 9
valencia@mna.es

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

MADRID
Lagasca, 56 - P
28001 Madrid
Tel. 91 559 91 2
Fax 91 541 70 8
madrid@mna.es

BILBAO
Henaonº 11 - P
48009 Bilbao
Tel. 94 424 34 8
Fax 94 424 35 8
bilbao@mna.es

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