Alerta Laboral CMS

Mayo 2021

1. Sentencia del Tribunal Supremo núm. 174/2021 de 9 de febrero

Cuestión que resuelve

» Huelga

¿Puede una empresa establecer unilateralmente los servicios mínimos en caso de huelga?

Descripción del caso

Una empresa contratista dedicada al prestar servicios de mantenimiento ferroviario para una entidad pública, ante la convocatoria de una huelga por sus empleados, decide establecer unilateralmente los servicios mínimos que deben prestarse durante la huelga. Servicios que además son considerados muy elevados por el sindicato demandante, UGT.

A la vista de lo anterior, el sindicato UGT interpuso demanda en materia de derechos fundamentales, por entender que la decisión de la empresa resultaba abusiva.

El Tribunal Superior de Justicia de Cataluña determinó que la autoridad gubernativa es quien tiene competencia para establecer los servicios mínimos, en virtud del art. 10 del Real Decreto 17/1977, en el caso de huelgas en empresas de prestación de servicios públicos o de reconocida e inaplazable necesidad. Por lo que la decisión unilateral de la empresa en cuya virtud se imponían servicios mínimos supone en este caso una vulneración del derecho fundamental de huelga. En consecuencia, condena a la empresa al abono de una indemnización adicional de 6.001 euros por la vulneración del citado derecho, de conformidad con la sanción establecida en la normativa de infracciones y sanciones del orden social para los actos del empresario lesivos del derecho de huelga.

La empresa recurre en casación la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, alegando entre otras cuestiones que la demanda se limitaba a solicitar que la medida se declarase abusiva, de forma que no mencionaba nada acerca de la competencia de la autoridad gubernativa para determinar los servicios mínimos.

El Tribunal Supremo determina que, una vez que se ha solicitado que se examine si la medida de la empresa es abusiva, el tribunal sentenciador puede valorar toda la normativa relevante para resolver sobre la pretensión de las partes. Por tanto, confirma íntegramente la sentencia recurrida.

Observaciones / recomendaciones

La ilegalidad de las medidas adoptadas por la empresa supone la vulneración del derecho fundamental de huelga de los trabajadores. Ante una vulneración de derechos fundamentales, el tribunal sentenciador está facultado para condenar a la empresa a abonar una indemnización adicional para reparar los daños causados.

» Ver resumen de la sentencia aquí

2. Sentencia de la Audiencia Nacional núm. 34/2021 de 4 de marzo

Cuestión que resuelve

» Modificación sustancial de las condiciones de trabajo

¿Constituye una modificación sustancial de las condiciones de trabajo (MSCT) la variación unilateral del valor que se le otorga a cada uno de los objetivos para conceder incentivos, o establecer nuevos condicionantes para su devengo?

Descripción del caso

La empresa demandada modifica unilateralmente su política de incentivos, cambiando el valor que otorga a los distintos objetivos que condicionan la obtención del bonus trimestral de las personas trabajadoras, y también incluye nuevos condicionantes para su devengo.

UGT, sindicato con suficiente implantación en la empresa demandada, interpone demanda de conflicto colectivo, a la que se adhiere CCOO, solicitando la nulidad de la medida empresarial por no haberse seguido el procedimiento formal previsto para las modificaciones sustanciales y, subsidiariamente, solicita que la medida sea declarada como no justificada.

En los contratos de trabajo se estipulaba que la retribución variable sería fijada de acuerdo con los criterios establecidos en la política de incentivos de la empresa, en los siguientes términos. *"El trabajador tendrá derecho a una retribución variable trimestral discrecional de acuerdo con los criterios establecidos en la política global de incentivos de la Compañía y que serán comunicados at inicio de cada ejercicio".*

La Audiencia Nacional resuelve la cuestión desestimando la demanda interpuesta por UGT y considerando que la medida empresarial no constituye una modificación sustancial de las condiciones de trabajo, ya que tiene en cuenta que la empresa tiene la posibilidad de cambiar los objetivos del bonus porque así se establecía en los contratos de trabajo. A los efectos, la sentencia destaca que los nuevos objetivos pueden conseguirse, y no resultan inalcanzables, ni vulneraran derechos fundamentales.

Observaciones / recomendaciones

La sentencia de la Audiencia Nacional aplica doctrina del Tribunal Supremo que considera que la comunicación de nuevos objetivos no constituye una MSCT, sino legítimo ejercicio del *ius variandi* empresarial, en el caso de que la empresa tenga esa posibilidad establecida en un pacto individual. Es decir, al haberlo previsto expresamente y tratarse de remuneración variable, la empresa no tenía que acudir al procedimiento previsto para las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo. Además, de la lectura de la sentencia se deduce que dicha medida no tendría la misma calificación si los objetivos no pudieran conseguirse, fueran inalcanzables o vulneraran derechos fundamentales de los afectados.

» Ver resumen de la sentencia aquí

3. Sentencia de la Audiencia Nacional núm. 64/2021 de 31 de marzo

Cuestión que resuelve

Registro de jornada

¿Es necesario negociar con los representantes legales de los trabajadores (RLT) una guía relativa al registro de jornada que desarrolla lo ya pactado en un acuerdo sectorial previo?

Descripción del caso

Como consecuencia de la entrada en vigor del art. 34.9 del Estatuto de los Trabajadores (ET), que impone la obligación del registro de jornada, las empresas del sector de la banca y los sindicatos alcanzaron un acuerdo al respecto.

En dicho acuerdo se establece que: "*En cualquier caso, en el ámbito de cada Empresa se podrán suscribir acuerdos colectivos, con la mayoría de la representación laboral, que desarrollen, complementen y/o mejoren lo establecido en el presente Acuerdo para su adaptación a la realidad y particularidades de aquella*".

En este contexto, una entidad bancaria implantó unilateralmente una guía de registro de jornada que, según los sindicatos, debía haber sido negociada con carácter previo a su implantación. Por esa razón, el sindicato presenta demanda solicitando la nulidad del contenido de la guía.

La Audiencia Nacional desestima la demanda de conflicto colectivo interpuesta por el sindicato, porque entiende que el acuerdo sectorial de registro de jornada no impone la obligación de negociar un nuevo acuerdo colectivo sobre la materia, ni impide establecer una guía empresarial al respecto.

Observaciones / recomendaciones

La empresa puede unilateralmente imponer una guía de registro de jornada porque el acuerdo sectorial que regulaba esta materia no imponía la obligación de negociar en cada empresa.

Ver resumen de la sentencia aquí

4. Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia de 5 de febrero

Cuestión que resuelve

» Derecho a la conciliación

¿Es la empresa quien tiene que acreditar la causa que impide aceptar la solicitud de adaptación de jornada de una trabajadora, en materia del derecho a la conciliación de vida familiar y laboral?

Descripción del caso

La trabajadora, directora de una residencia de mayores y madre de un niño de 7 años, solicitó acogerse a la modalidad de trabajo a distancia en un 60% de su jornada como medida de conciliación, no obteniendo respuesta alguna por parte de la empresa.

Ante esta situación, la trabajadora interpone demanda solicitando el reconocimiento de su derecho. El Juzgado de lo Social número 1 de Lugo admite la demanda y, tras la celebración del oportuno juicio, termina por estimar la demanda, declarando el derecho de la trabajadora a conciliar su vida familiar y laboral y condenando a la empresa al pago de 3.500 euros por daño moral.

El Tribunal Superior de Justicia coincide con el Juzgado de lo Social y confirma la sentencia de instancia, concretando que es a la empresa a quien le corresponde acreditar la existencia de una causa justificada que impida a la trabajadora ejercer su derecho.

Observaciones / recomendaciones

Es conveniente recordar que, de conformidad con el art. 34.8 del ET, cuando se produce una solicitud de adaptación de jornada y la regulación convencional guarda silencio, es preciso abrir un proceso de negociación entre la empresa y la persona trabajadora.

» Ver resumen de la sentencia aquí

5. Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria núm. 102/2021 de 11 de febrero

Finiquito

Cuestión que resuelve

¿Es posible exonerar a la empresa del pago de las horas extraordinarias cuando el trabajador ha firmado un documento en el que reconoce estar al día en el pago de sus nóminas?

Descripción del caso

En el caso analizado, el empleador no había abonado al trabajador las horas extras realizadas entre julio y septiembre de 2018. No obstante, en agosto y septiembre del mismo año el trabajador demandante firmó un documento en el que manifestaba encontrarse al corriente de cobro de sus nóminas. Posteriormente, el trabajador presenta demanda en materia de reclamación de cantidad, contra su empleador y contra otras dos empresas que participaban en la cadena de subcontratación de los servicios prestados.

El Juzgado de lo Social número 3 de Santander estima parcialmente la demanda y condena a las tres empresas demandadas a abonar al trabajador el importe correspondiente a las horas extraordinarias realizadas durante el periodo de julio a octubre, junto con los intereses legales por mora del 10%, declarando asimismo la responsabilidad solidaria de las otras dos empresas que formaban parte de la cadena de subcontratación en virtud de lo previsto en el art. 42 del ET. A los efectos, la sentencia declara que los documentos firmados por el trabajador no liberaban a la empresa de su deuda de horas extraordinarias, puesto que carecía de un desglose de conceptos, tratándose así de una manifestación genérica.

El Tribunal Superior de Justicia, en suplicación desestima el recurso formulado por una de las empresas demandadas y confirma la sentencia de instancia en su integridad.

Observaciones / recomendaciones

La sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria matiza que, para que un documento firmado por el trabajador tenga valor liberatorio para la empresa, éste ha de especificar los conceptos retributivos concretos.

Ver resumen de la sentencia aquí

6. Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana núm. 870/2021 de 22 de marzo

» COVID-19 y empresa en concurso

Cuestión que resuelve

¿Es ajustado a derecho un despido colectivo acordado a continuación de un ERTE por fuerza mayor derivado de la COVID-19 cuando la empresa está en riesgo de entrar en concurso de acreedores?

Descripción del caso

La empresa, dedicada a la actividad de la hostelería, solicitó un ERTE por fuerza mayor derivado de la COVID-19 que fue autorizado en abril de 2020. El 17 de julio de 2020 reinició su actividad y, posteriormente, en octubre de 2020, inició un despido colectivo por causas objetivas que finalizó sin acuerdo entre las partes negociadoras.

La comisión representativa de los trabajadores interpuso demanda solicitando la nulidad del despido colectivo o subsidiariamente, la declaración de que no era conforme a derecho, al haber incumplido la obligación de mantener el empleo durante un periodo de 6 meses tras haber estado en situación de ERTE por fuerza mayor.

Antes de la celebración del juicio, la empresa fue declarada en concurso y extinguida.

El Tribunal Superior de Justicia resuelve la cuestión, desestimando la demanda en materia de impugnación de despido interpuesta por la comisión representativa de los trabajadores y declarando ajustado a derecho el despido colectivo sobre la base de que el compromiso de mantenimiento del empleo derivado del ERTE no resultaba aplicable a la empresa, por estar en concurso de acreedores.

Observaciones / recomendaciones

Por regla general, las empresas que hayan acudido a un ERTE por fuerza mayor derivado de la COVID-19 no pueden despedir durante los seis meses posteriores a la fecha de reanudación de actividad porque tienen un compromiso de mantenimiento de empleo.

No obstante, existe una excepción: que la empresa esté en peligro de entrar en concurso de acreedores.

» Ver resumen de la sentencia aquí

1. Real Decreto-ley 9/2021, de 11 de mayo, que modifica la Ley del Estatuto de los Trabajadores, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales

Cuestión que regula

Art. Único. Uno: Modifica el art. 64.4 del ET para otorgar un nuevo derecho de información a los comités de empresa.

Novedades de interés: En virtud de esta novedad, los representantes de los trabajadores adquieren el derecho a ser informados y consultados respecto a los parámetros, reglas e instrucciones en los que se basan los algoritmos o sistemas de Inteligencia Artificial que afectan a la toma de decisiones que pueden incidir en las condiciones de trabajo, el acceso y mantenimiento del empleo, incluida la elaboración de perfiles.

Ello comporta no sólo la necesidad de informar a la representación de las personas trabajadoras, con carácter previo a la implantación de la tecnología, sino de hacerlo concediéndoles la posibilidad de solicitar información adicional relacionada con la materia y de emitir informes al respecto, permitiendo incluso llegar a acuerdos con ellos sobre su implantación y uso en el contexto laboral, para salvaguardar los intereses de las partes implicadas.

Se trata de una novedad de interés por los cambios que comporta, al abrir las puertas al consenso en el uso de los algoritmos y de Inteligencia Artificial en las relaciones laborales (por ejemplo, en procesos de selección, distribución y asignación de tareas, prevención de riesgos laborales, monitorización del rendimiento, *engagement*, etc.), pero también por las necesarias precauciones que habrá que observar en el momento de compartir la información exigida por el precepto, tomando las medidas oportunas en cada caso para proteger los secretos de empresa que correspondan y también los derechos de Propiedad Intelectual relacionados.

Cuestión que regula

Art. Único. Dos: Introduce una nueva Disposición Adicional (la vigésimo tercera) en el ET.

Se presume la inclusión en el ámbito de aplicación del ET, de las personas que prestan servicios retribuidos repartiendo productos de consumo o mercancías para plataformas digitales, por cuenta de empresarios que ejercen sus facultades empresariales de organización, dirección y control, bien de forma directa, indirecta o implícita, a través de algoritmos que determinan las necesidades del servicio o de las condiciones de trabajo.

Se trata de una norma destinada específicamente a las plataformas de reparto (se excluye así a los transportistas, que encajen con lo previsto en el art. 1.3 del ET), cuyos algoritmos además de tener la finalidad de repartir las tareas encargadas por los usuarios de forma eficiente, intervienen en la determinación de ciertas condiciones de los servicios prestados los repartidores a través de la plataforma, como son las contraprestaciones que reciben al finalizar cada entrega.

En virtud de esta modificación, se presumiría que los llamados *"riders"* pasarían a ser empleados por cuenta ajena y, por tanto, les aplicaría íntegramente el Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio de que esto admitiría prueba en contra cuando no se den las notas de laboralidad habituales, particularmente, la ajenidad y la dependencia de los repartidores respecto a la empresa para la que prestan servicios.

Así pues, nos encontramos ante una presunción iuris tantum, que deberá analizarse en el contexto de las presunciones que establece el art. 8.1 del ET, atendiendo a las particularidades de la plataforma de reparto utilizada en cada caso, de su incidencia en las facultades de organización, dirección y control empresariales y de las notas de laboralidad que se presenten en cada caso.

2. Real Decreto-ley 7/2021 de Transposición de la Directiva Europea 2018/957 en materia de desplazamiento de trabajadores en la prestación de servicios transnacionales

Cuestión que regula

Art. 11 del RDL Modificación de la Ley 14/1994, de 1 de junio por la que se regulan las empresas de trabajo temporal.

Las empresas usuarias de Empresas de Trabajo Temporal (ETT), establecidas o que ejerzan sus actividades en España que envíen a trabajadores cedidos por ETT a otros estados miembros de la Unión Europea o de estados firmantes del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo, para realizar un trabajo en el marco de una prestación de servicios transnacional, deberán indicar en el contrato de puesta a disposición las fechas estimadas de inicio y finalización del desplazamiento, bien en el momento de la firma del contrato, o como una adenda al contrato si el desplazamiento se produce con posterioridad. Además, deberán informar del desplazamiento a la ETT con anterioridad a que se produzca, para que la ETT pueda comunicar el desplazamiento al Estado al que es enviado el trabajador.

Cuestión que regula

Art. 12 Modificación de la Ley 45/1999, de 29 de noviembre sobre el desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional.

En relación con trabajadores de empresas de trabajo temporal puestos a disposición por empresas usuarias que sean desplazados a España, se entiende que la empresa de trabajo temporal es la que desplaza.

Cuando la duración efectiva de un desplazamiento sea superior a 12 meses (o 18 meses en caso de notificación motivada):

— Los trabajadores desplazados a España estarán sujetos a la mayoría de la normativa laboral aplicable en España (no solo las condiciones mínimas). Excepto:
  - A los procedimientos, formalidades y condiciones de celebración y extinción del contrato de trabajo, así como las cláusulas de no competencia.
  - Los regímenes complementarios de jubilación.

— Se incluye la obligación de compensar los gastos de viaje, de alojamiento y de dietas y la de reembolsar los gastos de desplazamiento, alojamiento y manutención que deban abonarse por los trabajadores desplazados, cuando estos tengan que viajar fuera de su residencia temporal en España, en el desempeño de sus funciones durante su desplazamiento en España.

La empresa no puede imponer unilateralmente unos servicios mínimos en caso de huelga

La empresa realiza servicios públicos de reconocida e inaplazable necesidad y, por tanto, es la autoridad gubernativa quien tiene la competencia de fijar los servicios mínimos.

Sentencia del Tribunal Supremo de fecha 9 de febrero de 2021 [RJ/2021/801]

El Tribunal Supremo examina si, en caso de huelga, la empresa puede imponer la realización de unos determinados servicios mínimos unilateralmente.

En el supuesto de hecho, una empresa contratista dedicada a los servicios de mantenimiento ferroviario para una entidad pública, que, ante la convocatoria de una huelga en todos sus centros de trabajo, procedió a notificar unilateralmente al comité de huelga los servicios mínimos que fijaba para las diferentes jornadas en las que la huelga estaba prevista. En concreto, el 37% del personal del centro de trabajo que la empresa tenía en Montcada, el 35% del personal del centro de trabajo que la empresa tenía en Mataró y el 33% del personal que la empresa tenía en el centro de Vilanova se veían obligadas a prestar servicios mínimos. Además, el 55% del personal del servicio de atención territorial también tenía que prestar servicios mínimos.

La sección sindical de UGT de la empresa interpuso demanda en materia de tutela de derechos fundamentales, mediante la que solicitaba que se declarase la vulneración del derecho a huelga por parte de la empresa, por haber impuestos unos servicios mínimos abusivos. Además, solicitaba que se condenase a la empresa al abono de 6.001 euros por daños morales, al haber vulnerado el derecho fundamental de huelga de los demandantes.

El Tribunal Superior de Justicia de Cataluña estimó íntegramente la demanda del sindicato, al entender que la actuación de la empresa había vulnerado lo establecido en el art. 10 del Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo, según el cual: *"cuando la huelga se declare en empresas encargadas de la prestación de cualquier género de servicios públicos o de reconocida e inaplazable necesidad -como es el caso- y concurran circunstancias de especial gravedad, la Autoridad gubernativa podrá acordar las medidas necesarias para asegurar el funcionamiento de los servicios"*. Y, por tanto, que la empresa había vulnerado el derecho de huelga de los trabajadores.

La sentencia del Tribunal Superior de Justicia fue recurrida en casación por la empresa, que entendía que la resolución había incurrido en incongruencia *extra petita*, al conceder más que lo que solicitaba la propia demanda, ya que en la demanda solicitaba que se declarase abusiva la medida de la empresa, y no se alegaba que la ilicitud de la medida proviniese del incumplimiento del citado artículo.

El Tribunal Supremo entiende que lo que solicita el sindicato en su demanda es que la actitud de la empresa se declare abusiva y contraria al derecho de huelga, por tanto, determina que tal pretensión abarca todos los aspectos jurídicos que puedan tener trascendencia para la calificación solicitada. Entre estos aspectos, se encuentra el análisis de si la empresa ha vulnerado el art. 10 del Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo. En este sentido, el Tribunal Supremo argumenta que cualquier debate en torno a la razonabilidad de las decisiones adoptadas por la empresa durante la convocatoria de una huelga presupone el análisis de las facultades y competencias que tiene el empresario durante el periodo de huelga, por lo que, una vez que los trabajadores solicitan que la actuación de la empresa se declare contraria a derecho por vulnerar el derecho de huelga, el juzgador puede examinar todas las normas legales que entienda necesario para resolver sobre la cuestión debatida.

A la luz de lo anterior, el Tribunal Supremo entiende que, en el presente caso, la intervención de la autoridad gubernativa era preceptiva y no podía ignorarse por el empresario. El Tribunal Supremo recuerda la jurisprudencia del Tribunal Constitucional que determina que lo que la citada normativa trata de evitar es que una decisión como la de los servicios mínimos, tan importante para el ejercicio de derecho de huelga, quede en manos de la empresa, que es una parte interesada en el conflicto y, por tanto, no es imparcial.

Por todo lo anterior, el Tribunal Supremo concluye que la empresa carecía de la facultad de imponer unilateralmente servicios mínimos, aunque su actividad pudiese estar vinculada a la prestación de servicios públicos de carácter esencial. Asimismo, confirma la condena a la indemnización de 6.001 euros por daños morales.

La comunicación por parte de la empresa de modificar el valor que se le otorga a cada uno de los objetivos para conceder el bonus trimestral o el establecimiento de nuevos condicionantes para su devengo no constituye una modificación sustancial de las condiciones de trabajo, sino ejercicio del *ius variandi* empresarial, si así se establece en un pacto individual

Según lo pactado en los contratos individuales de trabajo, la empresa tiene la competencia de desarrollar y fijar los objetivos para obtener los incentivos, por lo que la variación de estos no está supeditada a negociación con los representantes de los trabajadores.

Sentencia de la Audiencia Nacional de fecha 4 de marzo de 2021 [ECLI: ES:AN:2021:663]

LLa cuestión resuelta por la Audiencia Nacional en la sentencia es determinar si la comunicación empresarial de modificar la valoración de los objetivos para acceder al incentivo variable y la incorporación de un nuevo condicionante constituye una modificación sustancial de las condiciones de trabajo (MSCT) o, por el contrario, supone legítimo ejercicio del ius variandi, es decir la facultad que tiene el empresario de modificar condiciones no sustanciales de la relación laboral.

El supuesto de hecho del que parte la sentencia es el de una empresa que comunica a los trabajadores que va a proceder a variar unilateralmente el valor de los objetivos a conseguir para acceder al incentivo y, además, incluirá un nuevo condicionante para su devengo.

Disconforme con la medida empresarial, UGT, sindicato con suficiente implantación en la empresa demandada, interpone demanda frente a la empresa en materia de conflicto colectivo a la que se adhiere CCOO. En la demanda se solicita (i) la nulidad de la comunicación empresarial al no haber seguido el procedimiento formal previsto para las MSCT y (ii) subsidiariamente, que la medida se declare injustificada.

Es conveniente tener presente que, en este supuesto, la empresa tenía la competencia de fijar y desarrollar los objetivos de la remuneración variable, de acuerdo con lo pactado en los contratos individuales de trabajo.

La Audiencia Nacional se cuestiona si la comunicación empresarial a los representantes de los trabajadores es una MSCT –en cuyo caso sería nula por no haberse seguido el procedimiento requerido– o, si por el contrario, es una medida que cabe tratar como un ejercicio del ius variandi empresarial.

Para dilucidar la cuestión, la Audiencia Nacional atiende a lo establecido en la sentencia del Tribunal Supremo de 11 de junio de 2020, en la que se analiza un tema prácticamente idéntico. En la referida sentencia, la empresa tiene la facultad de fijar los objetivos para obtener la retribución variable y decide modificarlos, lo que, en opinión del Tribunal Supremo, constituye una elección organizativa legítima de la empresa y no una MSCT. La sentencia matiza que no estaríamos ante la misma situación si los objetivos no pudieran conseguirse, fueran inalcanzables por los trabajadores o vulneraran derechos fundamentales de los mismos.

Así, extrapolando dicha sentencia al presente caso, la Audiencia Nacional llega a la conclusión de que la decisión empresarial impugnada no es una MSCT en base a dos razones.

La primera de ellas es que, según lo acordado en los contratos de trabajo, *"el trabajador tendrá derecho a una retribución variable trimestral discrecional de acuerdo con los criterios establecidos en la política global de incentivos de la Compañía…"*. Es decir, es a la empresa a la que le compete tanto el desarrollo como la fijación de los objetivos, por lo que no es necesaria la negociación con los representantes de los trabajadores.

La segunda razón es que los nuevos objetivos comunicados "no afectan a la dignidad de los trabajadores, ni a derechos fundamentales" y tampoco resultan inalcanzables.

Por todo ello, la Audiencia Nacional desestima la demanda interpuesta por UGT y considera que la decisión empresarial objeto de debate no constituye una MSCT.

No es obligatorio negociar una guía implantada en la empresa que desarrolla un acuerdo sectorial relativo al registro de jornada si el acuerdo no lo exigía

Se declara la legalidad de la guía para el registro de jornada impuesta unilateralmente por la empresa ya que el acuerdo que desarrolla no impone la obligación de que sea negociada.

Sentencia de la Audiencia Nacional de fecha 31 de marzo de 2021 [ECLI: ES:AN:2021:1159]

La cuestión que resuelve la Audiencia Nacional en esta sentencia es la de determinar si una empresa puede unilateralmente implantar una guía de registro de jornada que respeta el contenido de un acuerdo sectorial alcanzado previamente, o es necesario someterla a negociación con la representación legal de los trabajadores.

El supuesto de hecho del que parte la sentencia es el de una entidad bancaria que implantó de manera unilateral una guía de registro de jornada.

Previamente, a raíz de la obligación de registrar la jornada de los trabajadores, las empresas del sector y los sindicatos alcanzaron un acuerdo relativo a esta materia que fue incorporado al Convenio Colectivo de la banca. Este acuerdo establecía que "*En cualquier caso, en el ámbito de cada Empresa se podrán suscribir acuerdos colectivos, con la mayoría de la representación laboral, que desarrollen, complementen y/o mejoren lo establecido en el presente Acuerdo para su adaptación a la realidad y particularidades de aquella*".

El sindicato, disconforme con la decisión empresarial, formula demanda en materia de conflicto colectivo ante la Audiencia Nacional solicitando que se declare la nulidad del contenido de la guía, ya que entiende que tenía que haber sido objeto de negociación colectiva.

Por su parte, la empresa demandada se opone a la demanda porque entiende que la obligación de negociar se cumplió en el acuerdo sectorial incorporado al convenio colectivo de banca.

La Audiencia Nacional entiende que el acuerdo sobre registro de jornada previamente negociado no impone la obligación de abrir un nuevo proceso de negociación colectiva en caso de que la empresa decida adoptar una guía de registro de jornada laboral.

En opinión de la Audiencia, el acuerdo contempla una mera posibilidad de negociación, pero no una obligación, siempre que se respeten las condiciones establecidas en el acuerdo sobre el registro de jornada de ámbito sectorial.

Por todo lo anterior, la Audiencia Nacional desestima la demanda interpuesta por el sindicato y absuelve a la entidad bancaria

Es la empresa quien debe probar de forma clara e indubitada la causa que impide reconocer la concreción horaria y flexibilización propuesta por la trabajadora

La propuesta formulada por la trabadora no ocasiona graves perjuicios de carácter organizativo o productivo a la empresa pues muchas de sus funciones pueden desarrollarse a través del teletrabajo.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia de fecha 5 de febrero de 2021 [ECLI: ES:TSJGAL:2021:1056]

La cuestión que resuelve el Tribunal Superior de Justicia de Galicia en la presente sentencia es si, ante una solicitud de adaptación de jornada, es la trabajadora quien debe probar que no dispone de otros medios para hacer efectivo su derecho a la conciliación familiar y laboral, o si es la empresa quien debe probar la causa que permite excepcionar la flexibilización propuesta por la trabajadora.

El supuesto de hecho del que parte la sentencia es el de una trabajadora que, siendo directora de una residencia de mayores, madre de un niño de 7 años y familia monoparental, solicita a su empresa acogerse a la modalidad de trabajo a distancia en un 60% de su jornada, de manera que sólo acudiría presencialmente al centro de trabajo dos días a la semana hasta que menor tuviera 12 años.

Ante la falta de respuesta por parte de la empresa a la solicitud realizada, la trabajadora interpone una demanda de reconocimiento de derecho. El Juzgado de lo Social número 1 de Lugo dictó sentencia por la que estimó la demanda formulada por la trabajadora, y declaró su derecho a la modalidad de trabajo a distancia en los términos solicitados, procediendo a condenar a la empresa demandada al pago de 3.500 euros por daño moral.

Disconforme con la sentencia del Juzgado de lo Social, la empresa interpone recurso de suplicación por entender infringido el art. 34.8 del ET. Alega que la sentencia de instancia no ha valorado si la pretensión de la trabajadora es útil o no para conciliar la vida familiar con sus obligaciones laborales y que el teletrabajo no es una opción factible, debido a su puesto de trabajo, además de que ello no está previsto ni en el convenio, ni en la normativa interna de la empresa.

El Tribunal Suprior de Justicia sostiene que, en la ponderación de los derechos de la trabajadora y de la empresa, no es la trabajadora quien debe probar la ausencia de otros resortes para atender la conciliación familiar, sino que es la empresa quien debe demostrar de forma clara la causa por la que permite excepcionar la medida propuesta por la trabajadora.

Adicionalmente, establece que la propuesta realizada por la trabajadora no ocasiona graves perjuicios o menoscabos de carácter organizativo o productivo a la empresa, porque muchas de sus funciones pueden desarrollarse vía teletrabajo.

Concluye señalando que *"la petición de la actora no puede calificarse de caprichosa o arbitraria, toda vez que el mantenimiento del horario actual, dificulta de manera notoria la organización familiar de la demandante"*, teniendo en cuenta los horarios escolares del menor.

Respecto a la indemnización por daño moral, el Tribunal Superior de Justicia de Galicia la confirma puesto que la trabajadora tuvo que acudir a la vía judicial para obtener respuesta, junto con el hecho de que la empresa omitió deliberadamente su deber de negociación ante la solicitud de adaptación de jornada.

Por todo lo anterior, el Tribunal Superior de Justicia de Galicia desestima el recurso interpuesto por la empresa y confirma íntegramente la sentencia recurrida, concluyendo que la trabajadora tiene derecho a conciliar su vida familiar y laboral en los términos solicitados.

Si un trabajador firma un documento, por el que manifiesta estar al corriente en el cobro de sus nóminas, puede después reclamar por las horas extraordinarias debidas

Un documento sólo producirá efectos liberatorios sobre aquellos conceptos retributivos que específicamente se contemplen en él.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria de fecha 11 de febrero de 2021 [ECLI:ES:TSJCANT:2021:31]

La cuestión que resuelve el Tribunal Superior de Justicia de Cantabria en su sentencia es si es posible exonerar a una empresa del pago de las horas extraordinarias cuando el trabajador ha firmado un documento en el que reconoce estar al día en el pago de sus nóminas.

El supuesto de hecho del que parte la sentencia es el de una empresa que no abona las horas extraordinarias a un trabajador durante un determinado periodo de tiempo.

Aun así, el trabajador, con carácter previo a la interposición de la demanda firma un documento por el que reconoce estar al día en el pago de sus nóminas del año 2018.

Dicho trabajador interpone demanda en materia de reclamación de cantidad frente a su empleador y otras dos mercantiles que forman parte de la cadena de subcontratación en calidad de responsables solidarios y el FOGASA. El Juzgado de lo Social número 3 de Santander dictó sentencia, estimando parcialmente la demanda y condenando a abonar el correspondiente importe más los intereses legales por mora, de lo que responden tanto el empleador como las otras dos mercantiles codemandadas al darse la responsabilidad solidaria prevista en el art. 42 del ET.

Hay que advertir que la estimación es parcial, porque el demandante solicitaba el abono de las horas extraordinarias comprendidas entre julio y octubre de 2018, y la sentencia sólo reconoce el importe de las realizadas entre julio y septiembre de 2018.

Disconforme con la sentencia del Juzgado de lo Social, una de las empresas codemandadas interpuso recurso de suplicación, que fue impugnado por el trabajador demandante, por entender que se vulneraba la doctrina de los actos propios, al haber firmado el trabajador encontrarse al corriente de cobro de sus nóminas y posteriormente reclamar dichas cantidades.

A este respecto, el Tribunal sostiene que *"para que se produzca el referido efecto liberatorio es necesario que el documento ponga de manifiesto una voluntad clara e inequívoca del trabajador, referida a conceptos concretos de la relación laboral, sin que puedan aceptarse declaraciones genéricas de renuncia".*

De esta manera, en el presente caso, y en lo que respecta a las horas extraordinarias, no es posible atribuir el referido efecto liberatorio al documento firmado por el trabajador porque en él solo manifestaba estar al corriente de sus nóminas, lo cual constituye una expresión genérica.

En este sentido, no pueden entenderse comprendidas en tal documento las horas extraordinarias, ya que son un concepto retributivo concreto y específico al que no se hizo referencia expresa.

Sobre esa base, el Tribunal llega a la conclusión de que el trabajador puede reclamar las horas extraordinarias con posterioridad a la firma de un documento por el que manifieste estar al corriente de pago de sus nóminas.

Por todo ello, el Tribunal Superior de Justicia de Cantabria desestima el recurso interpuesto por la empresa, confirma íntegramente la sentencia recurrida e impone las costas procesales a la recurrente.

No resulta aplicable el compromiso de mantenimiento del empleo a aquellas empresas que, habiendo acudido a un ERTE por fuerza mayor derivado de la COVID-19, estén en riesgo de entrar en concurso de acreedores

Es ajustado a derecho un despido colectivo acordado a continuación de un ERTE por fuerza mayor derivado de la COVID-19 cuando la empresa está en riesgo de entrar en concurso de acreedores.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana de fecha 22 de marzo de 2021 [ECLI:ES:TSJCV:2021:389]

La cuestión que resuelve el Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana en su sentencia es si es, o no, ajustado a derecho un despido colectivo que tiene lugar dentro de los seis meses siguientes a la reanudación de la actividad de una empresa que se había acogido a un ERTE por fuerza mayor derivado de la COVID-19.

El supuesto de hecho del que parte la sentencia es el de una empresa a la que se le había autorizado un ERTE por fuerza mayor derivado de la COVID-19. En julio de 2020 reinicia su actividad e incorpora a los trabajadores que se encontraban en ERTE. Posteriormente, en octubre del mismo año, comunica a los trabajadores su intención de efectuar un despido colectivo, cuyas negociaciones concluyen sin acuerdo.

Disconforme con la medida empresarial, la comisión representativa de los trabajadores presenta una demanda frente a la empresa y frente al FOGASA solicitando la nulidad del despido, por infracción del art. 2 del RDL 9/2020 y, subsidiariamente la declaración de que no es conforme a derecho.

Es importante tener en cuenta que la empresa había sido declarada en concurso antes incluso de celebrarse el juicio. El auto de declaración, además, acordaba simultáneamente su extinción por insuficiencia de la masa activa.

En este caso, el Tribunal matiza que no es aplicable a la empresa demandada el compromiso de mantenimiento de empleo que estaba vigente a la fecha de efectos del despido porque la Disposición Final Primera del RDL 18/2020 modificó la Disposición Adicional Sexta del RDL 8/2020, relativa al compromiso de mantenimiento del empleo y estableció que *"No resultará de aplicación el compromiso de mantenimiento del empleo en aquellas empresas en las que concurra un riesgo de concurso de acreedores en los términos del artículo 5.2 de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal".*

En el caso existía más que un riesgo de concurso de acreedores, pues la empresa ya había sido declarada en concurso de acreedores.

Respecto a las causas, el Tribunal concluye que tanto las económicas como las productivas han quedado acreditadas. En cuanto a las primeras porque queda probado que existían pérdidas en los tres trimestres anteriores a la adopción del despido. En cuanto a las productivas, también concurren porque ha quedado acreditado el descenso de la ocupación del hotel.

Con base en lo anterior, el Tribunal llega a la conclusión de que el despido impugnado es ajustado derecho porque: (i) se han acreditado las causas alegadas; y, (ii) no es aplicable el compromiso de mantenimiento de empleo, en tanto que la empresa había sido declarada en concurso de acreedores.

Por todo ello, el Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana desestima la demanda interpuesta por la comisión representativa de los trabajadores y declara el despido colectivo ajustado a derecho.

La presente publicación no constituye asesoramiento jurídico de sus autores. Para más información:

cms-asl@cms-asl.com | cms.law

Twitter Linkedin cms.law

CMS Law-Now™

Your free online legal information service.

A subscription service for legal articles on a variety of topics delivered by email.
cms-lawnow.com

La información contenida en esta publicación es de carácter general y no constituye asesoramiento jurídico o profesional.

CMS Albiñana & Suárez de Lezo es miembro de la organización internacional de despachos independientes CMS. Cada una de sus firmas miembro son entidades separadas y legalmente distintas, y ninguna de ellas tiene autoridad para obligar a otra. CMS y cada una de las firmas miembro son responsables únicamente de sus propios actos u omisiones y no de los de los demás. La marca "CMS" y el término "firma" se utilizan para referirse a algunas o todas las firmas miembro o a sus oficinas.

Oficinas CMS:
Aberdeen, Abu Dabi, Amberes, Ámsterdam, Argel, Barcelona, Beirut, Belgrado, Berlín, Bogotá, Bratislava, Bristol, Bruselas, Bucarest, Budapest, Casablanca, Ciudad de México, Colonia, Dubái, Düsseldorf, Edimburgo, Estambul, Estrasburgo, Frankfurt, Funchal, Ginebra, Glasgow, Hamburgo, Hong Kong, Johannesburgo, Kenia, Kiev, Leipzig, Lima, Lisboa, Liubliana, Londres, Luanda, Luxemburgo, Lyon, Madrid, Manchester, Mascate, Milán, Mónaco, Mombasa, Moscú, Múnich, Nairobi, París, Pekín, Podgorica, Poznan, Praga, Reading, Río de Janeiro, Roma, Santiago de Chile, Sarajevo, Sevilla, Shanghái, Sheffield, Singapur, Skopie, Sofía, Stuttgart, Tirana, Utrecht, Varsovia, Viena, Zagreb y Zúrich.

---

cms.law

CMS Albiñana & Suárez de Lezo

ISO 9001 BUREAU VERITAS Certification

© CMS Albiñana & Suárez de Lezo | Mayo 2021