Your World First

CMS Law.Tax

Alerta Laboral | Novedades | Noviembre 2016

Novedades jurisprudenciales

1. La indemnización de 20 días de salario por año de servicio se extiende a los contratos de trabajo por obra o servicio determinado en el sector privado >>
2. La superación de los umbrales en un único centro de trabajo obliga al empresario a iniciar un despido colectivo >>
3. Procedencia del despido disciplinario por el uso de Internet para fines personales >>
4. Validez de la prueba obtenida por cámaras de video-vigilancia para acreditar el consumo del trabajador de productos de la empresa >>
5. Los contratos de interinidad no pueden formalizarse para cubrir excedencias voluntarias sin reserva del puesto de trabajo >>
6. La caída de una empleada que salía a tomar café en su tiempo de descanso se considera accidente de trabajo >>
7. La indemnización por despido improcedente del trabajador que supera el tope de los 720 días por los años de servicio anteriores al 12 de febrero de 2012 es la acumulada a dicha fecha >>
8. Las Empresas de Trabajo Temporal (ETT) pueden ser sancionadas por facturar a las empresas usuarias más horas de las abonadas a los trabajadores >>
9. El Fondo de Garantía Salarial (FOGASA) no es responsable del importe de las indemnizaciones pactadas por convenio colectivo que excedan la indemnización legal >>
10. Los trabajadores con contrato temporal deben percibir la misma indemnización por finalización del contrato que la establecida para un trabajadora fijo que fuera despedido por causas objetivas-productivas >>

Novedades legales

1. Calendario de días hábiles a efectos de cómputo de plazos >>
2. Relación de fiestas nacionales y de Comunidades Autónomas >>
3. Procedimiento para el registro y publicación de las memorias de responsabilidad social y de sostenibilidad de las empresas, organizaciones y administraciones públicas >>

La indemnización de 20 días de salario por año de servicio se extiende a los trabajadores con contrato de obra o servicio determinado en el sector privado

El Tribunal Superior de Justicia del País Vasco extiende al sector privado los efectos del pronunciamiento del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE), de fecha 14 de septiembre, sobre la discriminación a la que son objeto los trabajadores temporales cuando finaliza la relación laboral, en comparación con los que tienen un contrato fijo, concediendo el derecho a la indemnización de 20 días por año trabajado por la finalización de un contrato por obra o servicio determinado en una empresa privada.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco de fecha 18 de octubre de 2016 >>

A diferencia del supuesto analizado en su momento por el TJUE –en sentencia de fecha 14 de septiembre de 2016–, no era de aplicación al caso enjuiciado por el Tribunal Superior de Justicia del País Vasco la eficacia vertical de una Directiva, al no ser parte una Administración pública en un sentido amplio.

Por el contrario, al tratarse de un pleito entre particulares, la sentencia analiza la denominada eficacia directa horizontal de las Directivas.

Por otra parte, el Tribunal entiende que las conclusiones alcanzadas por el TJUE son asimismo aplicables a este caso aunque el contrato objeto de debate fuera de los calificados como de interinidad, frente al suscrito en este caso por el trabajador, por obra o servicio determinado.

De esta forma, cuando la empresa decide extinguir unilateralmente la relación laboral por concurrir una causa legalmente justificada, y por ende, por motivos ajenos a la voluntad del trabajador, existe identidad en la objetivación de la causa tanto en el caso del trabajador fijo de plantilla, como en el que suscribe un contrato de duración determinada.

En suma, también el caso de un contrato para obra o servicio determinado persiste una distinción en el trato del trabajador, ya que la diferencia indemnizatoria seguiría siendo sustancial –12 días frente a 20 por año de servicio, y, reiteramos, sin una causa que lo justifique.

A modo de conclusión, no existe una justificación objetiva y razonable para que el empleado con contrato temporal por obra o servicio determinado no perciba la misma indemnización que la establecida para un trabajador fijo que fuera despedido por causas objetivas-productivas, ya que la situación extintiva es idéntica.

La superación de los umbrales en un único centro de trabajo obliga al empresario a iniciar un despido colectivo

El Tribunal Supremo ratifica la doctrina por la que deben calificarse como despido colectivo las extinciones de contratos computables que superen los umbrales del artículo 51.1 ET, tanto en la totalidad de la empresa, como en un único centro de trabajo que emplee a más de 20 trabajadores.

Sentencia del Tribunal Supremo de fecha 17 de octubre de 2016

Los demandantes defendían la existencia de un despido colectivo al haberse superado los umbrales en un centro de trabajo con 77 trabajadores. Por su parte, la empresa entendía que únicamente se habían producido despidos objetivos individuales al no superar el número de 30 trabajadores afectados de la totalidad de 3.100 trabajadores que integraban la plantilla de la empresa en sus diferentes centros de trabajo.

De esta forma, la cuestión litigiosa debía dirimirse en función de cuál debía ser considerada la unidad de referencia a los efectos de los umbrales del despido colectivo: la empresa en su conjunto o el específico centro de trabajo que se ha visto afectado.

Interpretando el artículo 51.1 ET, de acuerdo con la Directiva 98/59/CE del Consejo de 20 de julio de 1998 relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a los despidos colectivos, y de conformidad con la sentencia del TJUE de fecha 13 de mayo de 2015 (asunto C-392/13, Rabal Cañas), debe calificarse como despido colectivo aquel que supere los umbrales legales en un único centro de trabajo con más de 20 trabajadores.

Por su parte, el Tribunal Supremo entiende que nuestra normativa laboral no contrapone la empresa y el centro de trabajo como unidades de referencia empresarial necesariamente diferenciadas, sino que, por el contrario, los asimila y equipara en su tratamiento jurídico en todos esos aspectos esenciales y relevantes de las relaciones laborales . Así, llega a la conclusión de que el ordenamiento utiliza indistintamente el término empresa y centro de trabajo.

Por tanto, concluye que existe un despido colectivo tanto en las situaciones en las que las extinciones de contratos computables superen los umbrales fijados en el artículo 51.1 ET, tomando la totalidad de la empresa como unidad de referencia, como en aquellas otras en las que se exceden dichos umbrales en un único centro de trabajo aisladamente considerado, siempre que en el mismo presten servicios más de 20 trabajadores.

Procedencia del despido disciplinario por el uso de Internet para fines personales

El despido disciplinario de una profesora que se conectaba a Internet, desde un equipo informático perteneciente a la empresa, para consultar su correo electrónico particular, utilizar juegos electrónicos, consultar su perfil en redes sociales, y páginas de venta de mobiliario, viajes y telefonía, se declara procedente por transgredir el deber de buena, la fidelidad y lealtad docente.

Sentencia de Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de fecha 13 de junio de 2016

La inadecuada utilización por parte de la trabajadora de una herramienta facilitada por la empresa para el correcto desarrollo de su actividad profesional resulta subsumible en la máxima sanción impuesta –despido disciplinario–, sin que pueda ser eficazmente modulada o corregida en aplicación al caso de la invocada doctrina gradualista o de la proporcionalidad.

Las normas sobre uso de los equipos informáticos de la empresa resultaban claramente expresivas del contenido de la prohibición para fines personales, al advertirse expresamente que la cuenta de correo electrónico era de uso exclusivo para tareas profesionales en la empresa. Igualmente, se imposibilitaba utilizar de forma abusiva o incontrolada los recursos telemáticos de la empresa para actividades que no se hallaran directamente relacionadas con el puesto de trabajo de cada usuario.

Desoyendo esta expresa y comunicada prohibición durante los meses de mayo, junio y septiembre, la trabajadora se conectó a Internet en la empresa para actualizar su correo electrónico, jugar al parchís y consultar su perfil en redes sociales. Concretamente, 1 hora y 52 minutos entre los días 27 a 31 de mayo; 1 hora y 3 minutos entre el 11 y 14 de junio; y 27 horas y 5 minutos durante el 2 y 27 de septiembre.

La trabajadora consideró desmesurado que se le aplicara la máxima sanción disciplinaria posible –doctrina gradualista o de la proporcionalidad–. En su defensa, argumentó que el tiempo dedicado al uso particular del ordenador y de Internet no fue excesivo, quedando encuadrado en el marco de un horario flexible. Igualmente, consideró que la empresa disponía de medios técnicos más eficaces que hubieran impedido cualquier uso no deseado del ordenador; que no constan otras sanciones a la trabajadora despedida; ni tampoco sanciones a otros empleados que permitan presumir el especial interés y rigor empresarial en el control de la utilización de los equipos informáticos.

Circunstancias no relevantes para el tribunal, y que, por tanto, no degradan ni la gravedad ni la culpabilidad de la infracción contractual: los hechos cometidos por la trabajadora implican una concluyente infracción del principio de la buena fe que ha de presidir el contrato de trabajo, en términos tales que avalan la adecuación a derecho de la máxima sanción disciplinaria impuesta por la empresa, con la consecuente declaración de la procedencia del despido, sin derecho a indemnización para la trabajadora.

Validez de la prueba obtenida por cámaras de video-vigilancia para acreditar incumplimientos laborales

El Tribunal Supremo declara la procedencia del despido disciplinario de una trabajadora por consumir productos del supermercado en el que prestaba servicios, considerando apropiada la utilización de la prueba de video-vigilancia al ajustarse la consecución de su objetivo a las exigencias razonables de respeto a la intimidad de la persona y ser conocida por los trabajadores la instalación de las cámaras.

Sentencia del Tribunal Supremo de fecha 7 de julio de 2016

La trabajadora fue despedida disciplinariamente por consumir dos paquetes de lomo del supermercado en el que prestaba servicios. Concretamente, portando un carro lleno de cartones para introducirlos en la máquina compactadora, la empleada extrajo un paquete de lomo loncheado que comenzó a consumir inmediatamente, dejando el paquete encima de la mesa de las devoluciones, procediendo a consumirlo del todo un tiempo después. Con posterioridad, volvió a realizar la misma operación consumiendo otro paquete del mismo producto cuyo envase, una vez vacío, al igual que el anterior, tiró a la compactadora.

La cuestión que se somete a análisis por el Tribunal Supremo responde a la valoración que, a efectos de acreditación de los hechos imputados, deba merecer una prueba obtenida mediante videocámara. La descripción fáctica indica que la empresa ha instalado cámaras en la zona dedicada a almacén y también otras zonas de las que están excluidos aseos, vestuarios y oficina, teniendo conocimiento de esa instalación todo el personal, a lo que se añade la existencia de distintos carteles advirtiendo de los sistemas de video-vigilancia.

A este respecto, el Tribunal recuerda que la constitucionalidad de cualquier medida restrictiva de derechos fundamentales viene determinada por la estricta observancia del principio de proporcionalidad. Para comprobar si una medida restrictiva de un derecho fundamental supera el juicio de proporcionalidad, es necesario constatar si cumple los tres requisitos o condiciones siguientes: si tal medida es susceptible de conseguir el objetivo propuesto –juicio de idoneidad–; si, además, es necesaria, en el sentido de que no exista otra medida más moderada para la consecución de tal propósito con igual eficacia –juicio de necesidad–; y, finalmente, si la misma es ponderada o equilibrada, por derivarse de ella más beneficios o ventajas para el interés general que perjuicios sobre otros bienes o valores en conflicto –juicio de proporcionalidad en sentido estricto–.

En el caso analizado, se responde afirmativamente a las tres condiciones necesarias: la presencia de cámaras sugiere una finalidad protectora del patrimonio empresarial, y la grabación de conductas que atenten contra esa finalidad convierten a todas las personas que se encuentran en el recinto en sujetos de sospecha, siendo esa la razón de ser de las cámaras. De conformidad con los parámetros de la doctrina constitucional, no cabe negar –en la utilización de la prueba discutida– las notas de proporcionalidad, pues no se ha mostrado otra medida más idónea para averiguar el origen de las pérdidas, ni más moderada en la consecución de tal propósito.

En suma, se ha realizado un uso apropiado de la video-vigilancia implantada. La consecución de su objetivo se ha ajustado a las exigencias razonables de respeto a la intimidad de la persona al tiempo que no crean una situación de indefensión, pues los actos por lo que se sanciona, tienen lugar en un marco de riesgo asumido: el de una observación llevada a cabo por medios tecnológicos y cuya finalidad, conocida, es combatir las actividades generadoras de pérdidas económicas importantes.

Los contratos de interinidad no pueden formalizarse para cubrir excedencias voluntarias sin reserva del puesto de trabajo

La figura del contrato de interinidad no puede utilizarse para sustituir al excedente voluntario por cuanto que dicho contrato está previsto para la sustitución de trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo; derecho que no existe en la excedencia voluntaria.

Sentencia del Tribunal Supremo de fecha 5 de julio de 2016

Una trabajadora solicitó una excedencia voluntaria con prórrogas anuales por un período de 9 años. Para reemplazar a esta trabajadora, el Ayuntamiento celebró un contrato de trabajo de interinidad.

Tras la solicitud de reingreso de la trabajadora excedente, se comunica a la interina la extinción del contrato de trabajo por reincorporación de la trabajadora en excedencia voluntaria.

El Tribunal Supremo declara la extinción del contrato de trabajo como un despido improcedente, amparándose en los siguientes argumentos:

1. El contrato de interinidad suscrito establecía que se celebraba para sustituir a la trabajadora en excedencia voluntaria, si bien la causa del mismo era sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo. En consecuencia, el Tribunal considera sin cobertura normativa el negocio jurídico, suscrito en fraude de ley, lo que desembocaría en la consideración de la persona afectada como indefinida

2. La conservación del puesto de trabajo se predica de la excedencia forzosa, mientras que la voluntaria solo da derecho al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría que hubiera o se produjeran en la empresa. Por tanto, la modalidad contractual de interinidad por sustitución solo se permite para sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo.

3. La validez del contrato de interinidad por sustitución requeriría que se hubiera realizado una adecuada identificación del puesto de trabajo, lo que no sucedía en el caso enjuiciado. Asimismo, no se había seguido procedimiento de cobertura alguna respecto de la plaza desempeñada; todo lo contrario: el Ayuntamiento había permanecido durante nueve años sin activar su provisión.

4. Con arreglo a jurisprudencia consolidada, la trabajadora interina hubiera debido pasar a indefinida no fija –dada la condición del empleador: un Ayuntamiento–.

5. La voluntad de reincorporarse al trabajo por parte de quien está en excedencia voluntaria merece también tutela, pero su expectativa no basta para justificar lícitamente la extinción automática de un contrato estable como es el de interina, que lleva nueve años como indefinida no fija.

La caída de una empleada que salía a tomar café en su tiempo de descanso se considera accidente de trabajo

La empleada sufrió una caída al salir de su centro de trabajo en los quince minutos de descanso para tomar un café, dañándose el codo izquierdo. La mutua consideró que la baja no derivaba de un accidente de trabajo sino de enfermedad común. Sin embargo, el tribunal resolvió que la caída de una trabajadora durante su tiempo de descanso debe ser considerado accidente con ocasión del trabajo y no debe causar baja como enfermedad común, pues el evento lesivo se produce con ocasión del mismo.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco de fecha 27 de septiembre de 2016 >>

Los tropiezos –la trabajadora se cayó al suelo y se lesionó el codo– que se producen en la calle cuando se sale del trabajo en el tiempo de descanso se consideran accidentes laborales.

Concretamente, la trabajadora en cuestión salió del centro de trabajo por un muy breve periodo de tiempo –quince minutos– para disfrutar del descanso que prevé la normativa europea y que la propia regulación de su actividad profesional equiparaba expresamente al tiempo efectivo de trabajo.

En un primer momento, la Mutua no reconoció su baja como accidente de trabajo, sino como enfermedad común, calificación que el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) revocó en sentido contrario.

Posteriormente, el Juzgado de lo Social consideró correctos los argumentos de la Mutua frente a los esgrimidos por la Seguridad Social. Sin embargo, el Tribunal Superior otorga la razón al INSS y a la empleada lesionada, declarando la caída como accidente laboral.

En concreto, el Tribunal entiende que existe concurrencia sine qua non por la que se produce el accidente: la caída se vincula con la teoría de la ocasionalidad relevante, caracterizada por una circunstancia negativa y otra positiva. La circunstancia negativa es que los elementos generadores del accidente no son específicos o inherentes al trabajo; y la circunstancia positiva es que, o bien el trabajo o bien las actividades normales de la vida de trabajo, hayan sido condición sin la que no se hubiese producido el evento dañoso.

Por tanto, no cabe considerar que estemos ante una salida desvinculada con el trabajo que hasta instantes antes se ha realizado sino que, por el contrario, concurren tanto el elemento negativo como el positivo, para poder afirmar que el evento lesivo se produjo con ocasión del trabajo, siendo el mismo con causa, más o menos próxima y, en todo caso, coadyuvante, de la patología generatriz del proceso de incapacidad temporal consecuencia de la caída.

La indemnización por despido improcedente del trabajador que supera el tope de los 720 días por los años de servicio anteriores al 12 de febrero de 2012 es la acumulada a dicha fecha

Aunque no se haya alcanzado el máximo indemnizatorio absoluto de las 42 mensualidades (1.260 días), si se han superado los 720 días en el primer tramo, la indemnización no puede incrementarse por los períodos de empleo posteriores a la fecha de 12 de febrero de 2012; de manera que no es necesario calcular el denominado segundo tramo.

Sentencia del Tribunal Supremo de fecha 16 de septiembre de 2016

La sentencia analizada ratifica la doctrina establecida por la sentencia del Tribunal Supremo de fecha 18 de febrero de 2016, que precisó el alcance de la indemnización en los siguientes términos:

1. La Disposición Transitoria Quinta de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, solo se aplica a los supuestos en que el contrato se ha celebrado con anterioridad a 12 de febrero de 2012.

2. Cuando se toman en cuenta periodos de servicio anteriores y posteriores al 12 de febrero de 2012, el importe indemnizatorio resultante no podrá ser superior a 720 días de salario.

3. De manera excepcional, este tope de 720 días de salario puede obviarse si por el periodo anterior a 12 de febrero de 2012 ya se ha devengado una cuantía superior.

4. En sentido contrario, la norma implica que si por el periodo de prestación de servicios anterior a 12 de febrero de 2012, no se ha sobrepasado el tope de 720 días, tampoco puede saltarse como consecuencia de la posterior actividad.

5. Si los 720 días indemnizatorios se superan atendiendo a los servicios prestados antes de 12 de febrero de 2012, hay que aplicar un segundo tope: el correspondiente a lo devengado en esa fecha. A su vez, esta cuantía no puede superar las 42 mensualidades.

6. Quienes a 12 de febrero de 2012 no habían alcanzado los 720 días indemnizatorios (con el módulo de 45 días por año) siguen devengando indemnización por el periodo posterior (con el módulo de 33 días). El referido tope de los 720 días opera para el importe global derivado de ambos periodos.

7. El cálculo de cada uno de los dos periodos es autónomo y se realiza tomando en cuenta los años de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año en los dos supuestos.

De acuerdo con lo expuesto, y según se desprende de relato fáctico, el trabajador, dada su antigüedad de fecha 22 de septiembre de 1988, a la fecha de despido de 19 de junio de 2013, posteriormente declarado improcedente, había completado el derecho a percibir una indemnización que superaba el tope de 720 días de salario y, de acuerdo con las conclusiones de los apartados 2), 3) y 4) citados, su importe ya no podía ser incrementado como consecuencia de la actividad posterior. En otros términos, el monto económico del primer tramo superaba los 720 días sin alcanzar los 1.260 días (considerando los 23 años y 5 meses previos a la fecha de 12 de febrero de 2012, a razón de 45 días por año). Ese monto ya no puede incrementarse con el cómputo de los períodos de trabajo posteriores a 12 de febrero de 2012 (a razón de 33 días por año).

Las Empresas de Trabajo Temporal (ETT) pueden ser sancionadas por facturar a las empresas usuarias más horas de las abonadas a los trabajadores

La sanción económica de 60.000 euros a una ETT por pagar a los trabajadores menos horas de las que facturaba a las empresas usuarias se declara proporcional teniendo en cuenta que la ETT se empleaba en el sector agrícola con un alto porcentaje de inmigrantes que no entendían la complejidad de las nóminas.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Murcia de fecha 5 de septiembre de 2016

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social, dentro de sus planes de inspección, solicitó a la ETT las nóminas de los trabajadores y las facturas giradas a las empresas por las labores realizadas.

La Inspección de Trabajo, al comprobar el soporte informático de la Tesorería General de la Seguridad Social, advirtió que no coincidían las horas de trabajo que constaban en las facturas giradas a la empresa usuaria –por la ETT– con las nóminas de los trabajadores.

De esta forma, la ETT había declarado frente a su cliente, como también a la Hacienda Pública, un número de horas de trabajo superior al que se había remunerado a los trabajadores; en otros términos, se hacían constar en la facturación a la empresa usuaria, como realizadas, más horas de las que luego la ETT abonaba a los trabajadores.

En consecuencia, con dicho desfase el Tribunal considera acreditado el supuesto de impago de salarios por parte de la ETT.

Así, se confirma la sanción impuesta de 60.000 euros, argumentándose que al tratarse de una ETT, con gran componente laboral, y con trabajadores generalmente inmigrantes y muchas veces con dificultad para la comprensión –argumentos que son los que realmente se esconden bajo la genérica consideración de la importante facturación de la misma–, el criterio de sanción impuesto resulta proporcionado.

El FOGASA no es responsable del importe de las indemnizaciones pactadas por convenio colectivo que excedan la indemnización legal

La cuestión que se plantea en el presente recurso de casación –unificador de doctrina– consiste en determinar si el FOGASA ha de hacer frente a la indemnización –superior a la legalmente establecida– por fin de contrato de obra a la que, en aplicación de lo dispuesto en el convenio colectivo de la construcción, fue condenada la empleadora.

Sentencia del Tribunal Supremo de fecha 4 de octubre de 2016

La cuestión que se plantea en la sentencia comentada consistía en determinar si el FOGASA puede ser declarado responsable de abonar una cantidad establecida por convenio colectivo que supera el límite legalmente establecido, o si, por el contrario, debe atenerse al límite máximo de días de salario por año de servicio establecido en el Estatuto de los Trabajadores –artículo 33.2 en relación con el artículo 49.1.c) ET–.

El Tribunal Supremo entiende que la referida garantía debe limitarse al importe máximo previsto legalmente en el artículo 49.1.c) ET.

Así, el empresario puede pactar y responsabilizarse de cualquier importe indemnizatorio; pero ello no significa que el FOGASA haya de garantizar cualquier indemnización voluntariamente pactada por el empresario. En consecuencia, la responsabilidad del FOGASA no se extiende a otros supuestos y cuantías pactadas al margen de la ley, pues la obligación garantizadora a cargo de un fondo público obliga a una interpretación estricta de las normas que la regulan.

En suma, la responsabilidad subsidiaria del FOGASA no comprende el importe indemnizatorio por fin de obra que haya podido pactarse en convenio colectivo, viniendo tal responsabilidad limitada al máximo legalmente establecido.

Los trabajadores con contrato temporal deben percibir la misma indemnización por finalización del contrato que la establecida para un trabajador fijo que fuera despedido por causas objetivas-productivas

Cuando la empresa decide extinguir unilateralmente la relación laboral por concurrir una causa legalmente justificada y por motivos ajenos a la voluntad del empleado, deben equipararse las indemnizaciones de los trabajadores fijos de plantilla y de los trabajadores con contrato de duración determinada.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco de fecha 18 de octubre de 2016 >>

Extendiendo el alcance de la reciente resolución del TJUE –de fecha 14 de septiembre de 2016– que equiparaba los derechos de los trabajadores con contratos temporales a los empleados fijos, especialmente en lo relativo a la indemnización por extinción del contrato de trabajo, el Tribunal Superior de Justicia concede la indemnización de 20 días de salario por año trabajado para una trabajadora de la Fundación Vasca de Innovación e Investigación Sanitaria –incardinado en la Administración Autonómica, concretamente en el Departamento de Salud del Gobierno Vasco–.

En concreto, el Tribunal entiende que en la normativa española existe una diferencia de trato sin justificación en la indemnización por extinción contractual de los trabajadores indefinidos y temporales, reconociéndose una discriminación por la duración del contrato.

Así, concluye que existe una vulneración de un derecho fundamental incorporado en el artículo 14 CE; calificable como principio general de la Unión Europea, sometido igualmente a especial protección normativa –artículo 21 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea–.

Concretamente, la trabajadora en cuestión formalizó un contrato de investigación de más de tres años de duración –1 de junio de 2012 hasta 31 de diciembre de 2015, objeto de tres acuerdos de continuidad, equivalente a un contrato para obra o servicio determinado –por mor de la expresa remisión que incluye el artículo 30 de la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación–.

A pesar de la temporalidad del contrato, el tribunal eleva la indemnización a veinte días de salario por año, equiparando los efectos de la extinción al despido objetivo de un trabajador fijo.

Calendario de días hábiles a efectos de cómputos de plazos

El calendario de días hábiles correspondiente al período comprendido entre el 2 de octubre y el 31 de diciembre de 2016 se aprueba para la Administración General del Estado y sus Organismos Públicos, a efectos de cómputos de plazos.

Resolución de 28 de septiembre de 2016, de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, por la que se establece el calendario de días inhábiles a efectos de cómputos de plazos, en el ámbito de la Administración General del Estado para el año 2016, a partir del día 2 de octubre de 2016

Se aprueba el calendario de días inhábiles correspondiente al período comprendido entre el 2 de octubre y el 31 de diciembre de 2016, para la Administración General del Estado y sus Organismos Públicos, a efectos de cómputos de plazos. A partir del 2 de octubre de 2016, serán días inhábiles, en el ámbito de la Administración General del Estado, a efectos de cómputos de plazos:

1. En todo el territorio nacional: los sábados, los domingos y los días declarados como fiestas de ámbito nacional no sustituibles, o sobre las que la totalidad de las Comunidades Autónomas no ha ejercido la facultad de sustitución.

2. En el ámbito territorial de las Comunidades Autónomas: aquellos días determinados por cada Comunidad Autónoma como festivos.

3. En los ámbitos territoriales de las Entidades que integran la Administración Local: los días que establezcan las respectivas Comunidades Autónomas en sus correspondientes calendarios de días inhábiles.

Los días inhábiles a que se refieren los puntos 1) y 2) de este apartado se recogen, especificado por meses y por Comunidades Autónomas, en el anexo de la citada resolución publicada en BOE.

Relación de fiestas nacionales y de Comunidades Autónomas

La Dirección General de Empleo publica la relación de fiestas nacionales y de Comunidades Autónomas establecidas con carácter retribuido y no recuperable para el año 2017.

Resolución de 4 de octubre de 2016, de la Dirección General de Empleo, por la que se publica la relación de fiestas laborales para el año 2017

Entre las fiestas de ámbito nacional, de carácter retribuido y no recuperable, cabe distinguir entre: a) las fiestas de carácter nacional no sustituibles por las Comunidades Autónomas; de b) de aquellas respecto de las cuales las Comunidades Autónomas pueden optar entre la celebración en su territorio de dichas fiestas o su sustitución por otras que, por tradición, les sean propias

Entre las facultades reconocidas a las Comunidades Autónomas se encuentra también la posibilidad de sustituir el descanso del lunes siguiente a las fiestas nacionales que coinciden en domingo por la incorporación a la relación de fiestas de la Comunidad Autónoma de otras que les sean tradicionales, así como la opción entre la celebración de la Fiesta de San José o la de Santiago Apóstol en su correspondiente territorio.

Por último, la relación de fiestas laborales para el año 2017, tanto de ámbito nacional, como autonómica y de las ciudades de Ceuta y Melilla, se adjuntan como anexo de la citada resolución publicada en BOE.

Procedimiento para el registro y publicación de las memorias de responsabilidad social y de sostenibilidad de las empresas, organizaciones y administraciones públicas

Con el procedimiento de registro y publicación de las memorias de responsabilidad social y sostenibilidad se pretende dar visibilidad a las iniciativas y políticas que desarrollan en estas materias las empresas y organizaciones, tanto públicas como privadas, así como las Administraciones.

Orden ESS/1554/2016, de 29 de septiembre, por la que se regula el procedimiento para el registro y publicación de las memorias de responsabilidad social y de sostenibilidad de las empresas, organizaciones y administraciones públicas

La presente orden tiene por objeto establecer el procedimiento para la recepción y registro de las memorias de responsabilidad social y de sostenibilidad, así como de los informes que den respuesta a la Directiva 2014/95/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 22 de octubre de 2014, y proceder, en su caso, a su publicación en el portal Web del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

En suma, se pretende apoyar el desarrollo de las prácticas responsables de las organizaciones públicas y privadas con el fin de que se constituyan en un motor significativo de la competitividad del país y de su transformación hacia una sociedad y una economía más productiva, sostenible e integradora: se da así publicidad a las buenas prácticas en la materia y los resultados obtenidos en sus políticas internas dedicadas a aspectos como la sostenibilidad ambiental, el buen gobierno o el consumo responsable, entre otros muchos aspectos.

Asimismo, se reconocerá este ejercicio de transparencia a aquellas entidades que lo soliciten, una vez hayan enviado su memoria o informe y ésta haya sido publicada.

La presente publicación no constituye opinión profesional o asesoramiento jurídico de sus autores. Para cualquier duda, póngase en contacto con CMS Albiñana & Suárez de Lezo (madrid@cms-asl.com | cms-asl@cms-asl.com)

Twitter

Linkedin

www.cms.law

C/M/S/ Law-Now™
Law . Tax

Your free online legal information service.

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

C/M/S/ e-guides
Law . Tax

Your expert legal publications online.

In-depth international legal research and insights that can be personalised.
eguides.cmslegal.com

CMS Legal Services EEIG (CMS EEIG) is a European Economic Interest Grouping that coordinates an organisation of independent law firms. CMS EEIG provides no client services. Such services are solely provided by CMS EEIG's member firms in their respective jurisdictions. CMS EEIG and each of its member firms are separate and legally distinct entities, and no such entity has any authority to bind any other. CMS EEIG and each member firm are liable only for their own acts or omissions and not those of each other. The brand name "CMS" and the term "firm" are used to refer to some or all of the member firms or their offices.

CMS locations:
Aberdeen, Algiers, Amsterdam, Antwerp, Barcelona, Beijing, Belgrade, Berlin, Bratislava, Bristol, Brussels, Bucharest, Budapest, Casablanca, Cologne, Dubai, Duesseldorf, Edinburgh, Frankfurt, Geneva, Glasgow, Hamburg, Hong Kong, Istanbul, Kyiv, Leipzig, Lisbon, Ljubljana, London, Luxembourg, Lyon, Madrid, Mexico City, Milan, Moscow, Munich, Muscat, Paris, Podgorica, Prague, Rio de Janeiro, Rome, Sarajevo, Seville, Shanghai, Sofia, Strasbourg, Stuttgart, Tehran, Tirana, Utrecht, Vienna, Warsaw, Zagreb and Zurich.

cms.law

© CMS Legal | CMS Albiñana & Suárez de Lezo | Noviembre 2016