

Actualidad Jurisprudencial Abril

SUMARIO

5) DE LOS DERECHOS DE REPRESENTACIÓN COLECTIVA Y REUNIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA

5.a) Derecho de representación colectiva

-Disfrute del crédito horario durante el periodo de vacaciones

2) CONTENIDO DEL CONTRATO DE TRABAJO

2.d) Salarios y garantías salariales

-Retribución paga de vacaciones

2.e) Tiempo de trabajo

-Permisos retribuidos. Inicio del periodo de disfrute

8) SEGURIDAD SOCIAL

-Prestación de desempleo

1) DERECHOS Y DEBERES LABORALES

-Excedencia voluntaria y contratación temporal

REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES

Disfrute de crédito horario en periodo de vacaciones:

STS. Fecha 18-01-2018- EDJ 3804

Empresa en la que existía un disfrute del crédito horario establecido a favor de todos los representantes de los trabajadores a razón de 40 horas por 12 meses al año por cada representante, cuantificándose en los 3 primeros meses de cada año el número de horas que representa. En abril de 2016 la empresa comunica a los representantes de los trabajadores que en todos los casos debería computarse por 11 meses.

La representación social formula demanda de conflicto colectivo, solicitando se dejase sin efecto alguno la decisión adoptada por la empresa consistente en la minoración del crédito sindical de los miembros del comité de empresa y delegados sindicales en su periodo de vacaciones, al constituirse en una condición más beneficiosa.

El Tribunal Supremo, según doctrina que se recoge en la Sentencia TS 01/02/2017, establece que:

1. No existe la pretendida condición más beneficiosa por no concurrir los requisitos para ello y porque su virtualidad no parece posible, entendida como condición puramente contractual, en el ámbito de las relaciones colectivas.
2. No existe pacto tácito o implícito sobre la cuestión. No basta la mera persistencia en el tiempo para que se genere una condición más beneficiosa, sino que es necesario que exista una voluntad inequívoca de incorporación de la ventaja en el nexo contractual de cada trabajador.
3. La actuación empresarial derivaba de la creencia de que la normativa vigente exigía que tal crédito se computase por todos los meses del año sin descontar el mes de vacaciones.

Por tanto, concluye el Tribunal en este asunto que el disfrute del crédito horario establecido a favor de todos los representantes de los trabajadores a razón de 40 horas por 12 meses al año por cada representante no constituye una condición más beneficiosa y sí una práctica llevada a cabo en la empresa en la creencia de que era la que se derivaba de la exigencia de la ley, debiéndose tener en cuenta además que el crédito horario es mensual y se disfruta los 11 meses de actividad laboral, sin que se extienda al período de vacaciones.

SALARIOS Y GARANTÍAS SALARIALES

Retribución de Vacaciones.

STS, Fecha 28-02-2018 EDJ22307

Demanda de conflicto colectivo en la que los trabajadores solicitan que se retribuyan sus vacaciones conforme a la remuneración normal o media percibida en los 11 meses anteriores con inclusión de los complementos excluidos.

La empresa venía abonando la paga de vacaciones en cuantía equivalente a la suma del salario base y el complemento de antigüedad.

La AN estima parcialmente la demanda y declara el derecho de los trabajadores a que se incluya en la retribución de las vacaciones las cantidades correspondientes a los complementos de nocturnidad, disponibilidad en días de guardia, flexibilidad, especial matinal y especial por fraccionamiento de franjas.

Frente a esta sentencia recurren tanto la empresa, por entender que se ha extendido indebidamente el importe retributivo de las vacaciones, como los trabajadores, solicitando se incluyan también los complementos de cambio de horario, cambio de convocatoria y compensación por desplazamientos.

Recuerda el TS la doctrina del TJUE según la cual, durante las vacaciones, el trabajador debe percibir la retribución ordinaria y comparable a los períodos de trabajo (TJUE 22-5-14, C-539/12). Alude también al convenio OIT nº 132 remite a la remuneración normal o media si bien calculada en la forma que pudiera acordar, entre otras posibilidades, la negociación colectiva.

Se está concediendo, por tanto, cierta discrecionalidad a los convenios colectivos, pero sin que se pueda distorsionar el concepto de remuneración normal o media. Entiende el Supremo que se trata, este, de un concepto jurídico indeterminado que ofrece dos zonas en cuanto a la inclusión de los conceptos retributivos en la remuneración de las vacaciones:

- La **zona de certeza**, que incluye la retribución ordinaria del trabajador como el salario base, y los complementos debidos a circunstancias personales (antigüedad, titulación, idiomas...) y a circunstancias de la actividad empresarial (toxicidad, penosidad, peligrosidad...). Por el contrario, no incluiría los conceptos retributivos extraordinarios como los bonus, determinados incentivos o las horas extraordinarias.

- La **zona de duda**, que está integrada por complementos atribuibles a circunstancias relativas al concreto trabajo realizado (esporádica nocturnidad, aislada turnicidad, horas extraordinarias reiteradas...). Su calificación como retribución ordinaria o extraordinaria dependería de las circunstancias concurrentes, particularmente la habitualidad en su ejecución.

Concluye, por lo tanto, que los conceptos que, aun estando en la zona de duda sin embargo resultan habituales en la empresa, por corresponderse con actividad ordinaria en la misma, deben figurar en el convenio colectivo como pluses computables en la paga de vacaciones.

No obstante, destaca que el derecho a su cómputo no significa que se proclame un derecho automático para todo el que en alguna ocasión haya percibido el complemento en cuestión, sino que solo tiene derecho a percibir su promedio quien lo hubiese percibido con cierta habitualidad.

Entiende que es aquí donde la negociación colectiva debería delimitar la línea divisoria entre ocasionalidad y habitualidad. Y a falta de regulación colectiva debe interpretarse que es habitual si se percibe en la mayoría de las mensualidades del año, es decir, durante 6 o más meses entre los 11 anteriores.

De esta forma, en este supuesto, respecto del cómputo de los complementos retributivos reclamados en el recurso de los trabajadores, el TS los excluye por responder a supuestos extraordinarios (complemento por cambio de horario, por cambio de convocatoria y

complemento de fin de semana y festivos intersemanales), o por tener naturaleza indemnizatoria (compensación por desplazamiento).

Finalmente, el TS estima parcialmente el recurso de la empresa y declara el derecho de los trabajadores que hubieran percibido los complementos de nocturnidad, disponibilidad en días de guardia, flexibilidad, especial matinal y fraccionamiento de franjas durante 6 o más meses entre los 11 anteriores, a que en la retribución de las vacaciones se le abone el promedio satisfecho por tales conceptos.

TIEMPO DE TRABAJO

Permisos retribuidos. Inicio del periodo de disfrute.

STS 145/2018, de 13 de febrero

Se dirime el recurso de casación interpuesto por la representación de los trabajadores contra la sentencia dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en virtud de demanda sobre conflicto colectivo, respecto de cuál debe ser el día inicial para el disfrute de los días de permiso retribuido cuyo hecho causante sucediese en día no laborable.

En los Fundamentos de Derecho se considera que la sentencia recurrida infringe las normas hermenéuticas al no hacer una interpretación literal, ni del sentido de las palabras ni de la propia intención de los firmantes.

Así, la Sala considera que la interpretación correcta pasa por entender que los permisos “se conceden para su disfrute en días laborables, pues en festivos no es preciso pedirlos porque no se trabaja”, por lo que el día inicial de cómputo debe coincidir con el primer día laborable “que siga al feriado en que se produjo el hecho causante”.

Entiende, además, que la expresión “y desde que ocurra el hecho causante” debe ser interpretada como condición para el disfrute del permiso, interpretándose como que no puede ser disfrutado antes de producirse el hecho.

PRESTACIÓN DE DESEMPLEO

Aplicación de porcentaje de parcialidad

STS 16-1-18, EDJ 3811

En este caso una trabajadora que prestaba servicios mediante contrato a tiempo parcial (50%), tras la extinción de su contrato, solicita la prestación de desempleo que le fue reconocida por una duración de 720 días, y una cuantía de 18,12 euros, siendo dicha cuantía el resultado de aplicar al importe máximo establecido para beneficiarios sin hijos a cargo, el porcentaje de parcialidad del 50%.

La trabajadora presenta demanda en la que solicita la eliminación del porcentaje de parcialidad, siendo desestimada tanto en la instancia como por el TSJ, por lo que procede a interponer recurso de casación para la unificación de doctrina.

La doctrina unificada del TS señala que el índice de temporalidad de los últimos 180 días debe proyectarse únicamente sobre el cálculo del IPREM aplicable, no sobre la base reguladora, lo que implicaría una doble reducción. Esta doctrina no es contraria a la sentencia TJUE 9-11-17, Espadas Recio C-98/15 que declaró discriminatorio el sistema utilizado en España para determinar la duración de la prestación por desempleo de los trabajadores a tiempo parcial, que concentran su jornada en determinados días laborales de la semana, excluyéndoles los días no trabajados de los días cotizados.

El caso analizado no guarda relación con el cómputo del trabajo a tiempo parcial vertical, a efectos de determinar la duración de la prestación, sino con la cuantía máxima de la pensión atendiendo al número de horas trabajadas en el periodo de referencia y en este sentido el auto del TJUE 17-11-2015, Plaza Bravo C-137/15 señaló que la directiva 79/7/CEE no se opone a la existencia de una disposición nacional en virtud de la cual, para calcular el importe de la prestación por desempleo se aplique al importe máximo un coeficiente reductor, correspondiente al porcentaje que representa la jornada del trabajador a tiempo parcial en relación con la de un trabajador comparable que trabaja a tiempo completo.

DERECHOS Y DEBERES LABORALES

Excedencia voluntaria y contratación temporal

STSJ Castilla-León. Sala Social 1. Sentencia 20/2018 de 24/01/2018

Sobre la base de diferentes pronunciamientos del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, el TSJ de Castilla-León estima el recurso de suplicación interpuesto por una trabajadora que prestó servicios para un Ayuntamiento en virtud de un contrato de interinidad.

La misma, solicitó excedencia voluntaria que le fue denegada al considerar el empleador que no era compatible su disfrute con el contrato de interinidad; interpretación esta que casaba con los pronunciamientos que se venían haciendo por diferentes tribunales.

Si bien, en la sentencia que nos ocupa, el Tribunal considera que la interpretación que ha hecho el TJUE de la Directiva 99/70 en materia de contratación temporal, respecto de garantizar la igualdad de trato de los trabajadores en pro del principio de no discriminación, implica que la situación de temporalidad no pueda ser vista como causa para denegar el derecho a la excedencia.

Para el Tribunal no es razón suficiente, y más, si cabe, teniendo en cuenta que el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores recoge la equiparación de trabajadores fijos y temporales. No es posible, por tanto, el trato menos favorable por el simple hecho de la duración del contrato.