

Novedades Laborales
Bol. N°

116

Marzo 2016



pwc

Índice

Tribunales

- Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, de 25 de febrero de 2016, sobre la exclusión de determinadas prestaciones especiales en metálico no contributivas.
- Sentencia del Tribunal Constitucional, de 3 de marzo de 2016, sobre medios de control mediante cámaras de video vigilancia en el centro de trabajo.
- Sentencia del Tribunal Supremo, de 24 de noviembre de 2015, sobre el contenido de la carta de extinción de la relación laboral por causas objetivas.
- Sentencia del Tribunal Supremo, de 19 de enero de 2016, sobre el llamamiento tardío de un trabajador fijo discontinuo calificable como despido improcedente.
- Sentencia del Tribunal Supremo, de 17 de febrero de 2016, sobre despido disciplinario por transgresión de la buena fe contractual, con motivo de imputación en una causa penal del trabajador, ajeno al ámbito empresarial.
- Sentencia del Tribunal Supremo, de 18 de febrero de 2016, por la que se clarifica las reglas de cálculo de la indemnización por despido improcedente para aquellos contratos suscritos con anterioridad a la entrada en vigor de la Reforma Laboral.
- Sentencia del Tribunal Supremo, de 15 de marzo de 2016, que aclara que no es legalmente exigible que la carta de despido individual derivada de un despido colectivo incluya además de las causas, los criterios de afectación aplicables al trabajador concreto.
- Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de 15 de enero de 2016, sobre procedencia de extinción de contrato por causas objetivas en aplicación del principio “iura novit curia”.
- Sentencia del Juzgado de lo Social nº 17 de Barcelona, de 15 de febrero de 2016, sobre modificación de horario con motivo de reducción de jornada por cuidado de hijo menor de 12 años.



Tribunales

Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, de 25 de febrero de 2016, sobre la exclusión de determinadas prestaciones especiales en metálico no contributivas.

El tribunal remitente pregunta si el artículo 24 de la Directiva 2004/38 y el artículo 4 del Reglamento 883/2004 deben interpretarse en el sentido de que se oponen a una normativa de un Estado miembro que excluye determinadas prestaciones especiales en metálico no contributivas, y que constituyen una prestación de asistencia social, a los nacionales de otros Estados miembros durante los 3 primeros meses de estancia en el Estado miembro de acogida.

El Tribunal de Justicia interpreta que dichas percepciones tienen el carácter de prestaciones de asistencia social y que, para acceder a ellas, un ciudadano de la Unión solo puede reclamar igualdad de trato respecto de los nacionales del Estado miembro de acogida si su estancia en el territorio de dicho Estado cumple los requisitos de la Directiva 2004/38/CE, ya que, de lo contrario, podrían convertirse en una carga excesiva para la asistencia social del Estado miembro de acogida.

El artículo 24.2 de dicha Directiva 2004/38 establece que el Estado miembro de acogida puede denegar a personas que no sean trabajadores por cuenta ajena, trabajadores por cuenta propia, o que conserven tal condición, toda prestación de asistencia social durante los tres primeros meses de residencia.

Por tanto, dado que los Estados miembros no pueden exigir que los ciudadanos de la Unión posean medios de subsistencia suficientes y una cobertura médica personal cuando realizan una estancia de tres meses de duración, como máximo, en sus respectivos territorios, es legítimo no obligar a dichos Estados miembros a hacerse cargo de esos ciudadanos durante tal periodo.

De esta forma, se concluye que el artículo 24 de la Directiva 2004/38 y el artículo 4 del Reglamento 883/2004 deben interpretarse en el sentido de que no se oponen a una normativa de un Estado miembro que excluye de la prestación de determinadas prestaciones especiales en metálico no contributivas, y que constituyen una prestación de asistencia social, a los nacionales de otros Estados miembros que no sean trabajadores por cuenta ajena o propia, durante los 3 primeros meses de estancia en el Estado miembro de acogida.

Sentencia del Tribunal Constitucional, de 3 de marzo de 2016, sobre medios de control mediante cámaras de video vigilancia en el centro de trabajo.

Una trabajadora de una tienda de Bershka BSK España, S.A. es despedida de la Compañía por apropiarse indebidamente de dinero de la caja. La Compañía decidió instalar un sistema de video vigilancia en la zona de caja tras haber detectado diversas irregularidades, sin comunicar tal circunstancia de forma específica a los trabajadores, sino simplemente estableciendo el correspondiente adhesivo informativo en el escaparate de la tienda.

La sentencia de instancia declaró procedente el despido disciplinario de la trabajadora, porque habían quedado acreditados los hechos descritos en la carta de despido, así como por entender que el control mediante video vigilancia sin informar específicamente a los trabajadores se ajustaba a la finalidad perseguida.

Tras ver desestimada su recurso de suplicación, la trabajadora recurre en amparo ante el Tribunal Constitucional sosteniendo que era necesario que se le hubiese informado previamente y de forma específica sobre que la instalación de cámaras estaba dirigida a la supervisión y control de la actividad laboral.

El Tribunal Constitucional clarifica su doctrina sobre la materia y desestima el recurso de amparo planteado, por entender que no existe vulneración del derecho a la protección de datos.

La resolución recuerda que en el ámbito de las relaciones laborales y en el marco de las facultades de control y dirección del empresario, existe un régimen de excepción por el que no se exige el consentimiento previo del trabajador para el tratamiento de sus datos personales, siempre y cuando la obtención y el tratamiento de esos datos se ajusten a la finalidad del cumplimiento del contrato de trabajo.

Pese a no ser necesario tal consentimiento del trabajador titular de los datos, el deber de información dispuesto por la normativa de protección de datos de carácter personal sigue siendo exigible. En ese sentido, la Compañía había dado cumplimiento a la normativa específica en materia de protección de datos de carácter personal al colocar el distintivo en el escaparate de la tienda, por lo que la trabajadora conocía de forma fehaciente que se había instalado un sistema de control de video vigilancia. Por otro lado, la finalidad de la captación de imágenes era el control de la relación laboral ya que las cámaras fueron instaladas ante las sospechas que algún trabajador de la tienda se estaba apropiando del dinero de caja.

En suma, la medida adoptada por la Compañía estaba justificada y era idónea, necesaria y equilibrada, por lo que no se produjo vulneración de derechos fundamentales.

Sentencia del Tribunal Supremo, de 24 de noviembre de 2015, sobre el contenido de la carta de extinción de la relación laboral por causas objetivas.

El trabajador despedido por causas objetivas plantea Recurso de Casación para Unificación de Doctrina frente a la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Asturias que desestimó el recurso de suplicación interpuesto en su día, confirmando la sentencia de instancia que había declarado la procedencia del despido.

El trabajador aporta una sentencia de contraste, en un caso sustancialmente igual, de despido objetivo por causas económicas, en la que el Tribunal Superior de Justicia del País Vasco declaraba la improcedencia del despido, al entender que la carta de despido debía incluir la conexión de relación o eficacia de la situación manifestada y acreditada por la empresa con la extinción del contrato del despido.

El Tribunal Supremo desestima el recurso, al considerar que en aquellos supuestos en los que la concurrencia de la causa puede afectar a una pluralidad de trabajadores, una vez delimitadas las causas y sus ámbitos de afectación entre el personal, corresponde al empresario determinar qué contratos deben ser extinguidos para conseguir la mejor optimización de los recursos por lo que, las exigencias procedimentales del art 53.1 a) ET sólo requieren que en la comunicación escrita al trabajador figuren las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, entendidas como la descripción de la situación de la empresa, su evolución y su influencia en la necesidad de amortizar puestos de trabajo, mediante la adopción de la decisión extintiva que se comunica.

No obstante, se formulan dos votos particulares que entienden que no tiene sentido que, ante dos supuestos de despidos fundados en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, los del art. 51 y los del art 52 c) del ET, diferenciados legalmente por el mero hecho de que se superen unos determinados umbrales numéricos, en el primer supuesto sea un requisito necesario para la regularidad del despido la determinación de los criterios de selección de los trabajadores afectados con pleno control judicial de los mismos, y en el segundo supuesto, el empresario no tenga que indicarlos, con lo que los trabajadores afectados no los conocen y el juez no podrá controlarlos.

Sentencia del Tribunal Supremo, de 19 de enero de 2016, sobre el llamamiento tardío de un trabajador fijo discontinuo calificable como despido improcedente.

Por sentencia judicial, se le reconoció al trabajador que la relación que le vinculaba con la Comunidad de Madrid era de fijo-discontinuo desde su inicio.

El convenio para el personal laboral de la Comunidad de Madrid, cuya comisión paritaria, en ausencia de criterio convencional, pactó el orden de prelación en el llamamiento, previó que en primer lugar se llamaría a los trabajadores de campañas anteriores que hubiesen obtenido mediante resolución firme el reconocimiento de la condición de trabajadores fijos-discontinuos.

En cumplimiento de dicho acuerdo de la comisión paritaria, se hizo el llamamiento de los trabajadores que habían obtenido por sentencia, la condición de fijos discontinuos, pero no se incluyó al actor en dicho llamamiento, por lo cual el mismo reclamó por despido.

Posteriormente, la demandada llamó al actor para que se incorporarse, pero éste no se presentó al llamamiento.

La sentencia de instancia entendió que se había producido una dimisión tácita ante la inexistencia de voluntad rescisoria por la demandada, pero fue revocada por sentencia del Tribunal Superior de Justicia, ante el recurso de suplicación interpuesto por el trabajador, declarando la improcedencia del despido.

El Tribunal Supremo desestima el recurso interpuesto por la Comunidad de Madrid, considerando que, publicado el orden de llamamiento al que debía atenderse la empresa, su elusión debe ser calificada como despido.

En consecuencia, la posterior subsanación de la omisión producida mediante un llamamiento tardío efectuado cuando el trabajador ya ha reaccionado e impugnado su despido, no es más que un intento de recomponer una relación laboral rota por decisión empresarial manifestada a través de su omisión del deber de llamada. Y tal posibilidad, no puede ser admitida, dado el carácter constitutivo que el despido tiene

en el ordenamiento jurídico español que impide al empresario, por su propia y exclusiva voluntad, dar marcha atrás y dejar sin efecto una decisión unilateral extintiva del contrato, que produjo su extinción de manera efectiva.

Sentencia del Tribunal Supremo, de 17 de febrero de 2016, sobre despido disciplinario por transgresión de la buena fe contractual, con motivo de imputación en una causa penal del trabajador, ajena al ámbito empresarial.

Por carta de fecha 22 de octubre de 2012, la empresa comunica a un empleado su despido disciplinario por transgresión de la buena fe contractual en base a que la empresa había tenido conocimientos de que el actor había sido imputado en una causa abierta ante la Audiencia Nacional, conocida con el nombre de “Operación Emperador contra el blanqueo de capitales”. La empresa consideró que dicho hecho suponía una clara transgresión de buena fe contractual, ya que se trataba de una actuación completamente ilegal en una materia que guarda estrecha relación con las funciones que el trabajador desempeñaba en su cargo de asesor de mercados.

La Sala de lo Social del Tribunal Supremo, concluye que el despido es improcedente debido a que el actor estuviese imputado en una causa penal no es motivo de despido. La única calificación que puede tener el despido es el de improcedente.

La transgresión de la buena fe contractual podría haber sido justificada si el juez de instancia lo hubiera considerado oportuno al valorar la prueba practicada, por la hipotética ocultación que ya ponía de relieve la carta de despido al relatar que, tres días después de que el trabajador se personara acompañado de la policía y del fedatario judicial en las oficinas, el actor notificó su imputación a la dirección de la empresa y su puesta en libertad sin cargos.

Sentencia del Tribunal Supremo, de 18 de febrero de 2016, por la que se clarifican las reglas de cálculo de la indemnización por despido improcedente para aquellos contratos suscritos con anterioridad a la entrada en vigor de la Reforma Laboral.

La Sala de lo Social del Tribunal Supremo ha clarificado su doctrina, puesta de manifiesto en sus Sentencias de 29 de septiembre de 2014 y de 2 de febrero de 2016, sobre la Disposición Transitoria 5ª de la Ley 3/2012, en la que se establecen las reglas de cálculo de la indemnización por despido improcedente para aquellos contratos de trabajo suscritos con anterioridad a la entrada en vigor de la Reforma Laboral.

Se precisa su doctrina, al respecto del cálculo de la indemnización, en los siguientes términos:

- Cuando, por aplicación de la DT 5ª Ley 3/2012, 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”.
- 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.
- En sentido contrario, 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.
- 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.
- 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 opera para el importe global derivado de ambos periodos.
- 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 periodos de tiempo inferiores a un año” en los dos supuestos.

Sentencia del Tribunal Supremo, de 15 de marzo de 2016, que aclara que no es legalmente exigible que la carta de despido individual derivada de un despido colectivo incluya además de las causas, los criterios de afectación aplicables al trabajador concreto.

La sentencia resuelve la controvertida cuestión de si es preceptivo incluir en las cartas individuales derivadas de un despido colectivo los criterios de afectación aplicables al trabajador concreto. Los demandantes eran directivos de BANKIA que impugnaron sus despidos por considerar que las cartas individuales eran insuficientes al no haber precisado y detallado los criterios de afectación. La sentencia del Juzgado declaró la improcedencia de los despidos y fue en ese sentido confirmada por la del Tribunal Superior de Justicia de Madrid.

BANKIA interpuso Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina, aportando como sentencia de contraste otra del mismo TSJ de Madrid relativa al mismo despido colectivo y en la que se había declarado procedente la extinción individual.

El Tribunal Supremo estima el recurso, argumentando, en esencia, que el artículo 53 del Estatuto de los Trabajadores al que se remite el precepto sobre despido colectivo, exige que la carta de despido exprese la causa y, puesto que la norma no exige

adicionalmente que se incluya el criterio o criterios de selección, no cabe añadir tal obligación ni considerar que el término causa signifique además de las razones económicas, productivas, etc., los criterios de selección.

Aduce adicionalmente que en el despido colectivo los trabajadores tienen la garantía de que los criterios de selección han sido conocidos y tratados por sus representantes.

Refuerza el argumento razonando que, en el caso de que en el procedimiento el trabajador quiera poner de manifiesto que en virtud de los criterios de selección no se le debería haber afectado, no le genera indefensión que la carta no sea explícita al respecto, ya que puede solicitar a través del juzgado la práctica de los actos preparatorios y diligencias preliminares o solicitud de la prueba documental de la empresa que así lo acredite.

En definitiva, los despidos deben ser declarados procedentes por ser suficiente el contenido de las cartas de despido.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de 15 de enero de 2016, sobre procedencia de extinción de contrato por causas objetivas en aplicación del principio “iura novit curia”.

Un trabajador es despedido por causas objetivas en el marco de un despido colectivo, existiendo las siguientes deficiencias en la comunicación del mismo:

1. La comunicación individual de extinción carece de firma, pero tal circunstancia no se alegó por la parte actora como motivo de improcedencia o nulidad del despido.
2. La copia de la carta de despido remitida a los Representantes Legales de los Trabajadores (“RLT”) no estaba fechada ni firmada.

El actor no negaba en su demanda la existencia de las causas organizativas y productivas que se señalaban en la comunicación extintiva, ni incluía que había sido padre de un hijo, que en el momento del despido, tenía menos de nueve meses de edad. Sin embargo, la sentencia de instancia declara la nulidad del despido. Ante ello, la empresa interpone recurso de suplicación por entender que el juzgador de instancia ha incurrido en incongruencia extra petitum, al declarar la nulidad del despido por causas que no fueron invocadas por la parte actora en ningún momento.

La Sala de lo Social del TSJ de Madrid estima el recurso, declarando la procedencia del despido al entender que:

1. El principio “iura novit curia” (principio de derecho procesal según el cual el juez conoce el derecho aplicable), no permite al juez pronunciarse sobre la nulidad del despido con base en no haber estado firmada la carta de despido por la empresa, porque tal circunstancia no era la razón o causa de pedir de una u otra calificación del despido, sino otras diferentes.
2. Asimismo, al no negar la parte actora en su demanda las causas alegadas por la empresa, reclamando sólo la nulidad del despido, el juez de instancia no podía entrar a dilucidar sobre una calificación de despido improcedente por no concurrir las causas, y al hacerlo está introduciendo una pretensión no articulada en la demanda.
3. No se puede aceptar la pretensión de nulidad del despido basada en la falta de notificación del mismo a la RLT ya que no cabe exigir en las extinciones individuales procedentes de despidos colectivos una notificación a los representantes legales de los trabajadores con entrega de copia de la carta del trabajador afectado, ya que no estamos propiamente ante el supuesto del art. 52 ET, sino del art. 51 ET.
4. No es posible entender que el trabajador estuviera especialmente protegido por su situación personal y familiar, ya que la empresa había cumplido con los criterios de selección incluidos en el acuerdo, que no contemplaban una protección mayor para situaciones de paternidad como la del trabajador.

Sentencia del Juzgado de lo Social nº 17 de Barcelona, de 15 de febrero de 2016, sobre modificación de horario con motivo de reducción de jornada por cuidado de hijo menor de 12 años.

La trabajadora estaba adscrita, inicialmente, a un régimen de turnos semanales rotativos de mañana y tarde, solicitando en el año 2013 una reducción de jornada por guarda de un hijo menor de 8 años, en turno fijo de tarde, accediendo la empresa a dicha solicitud.

En enero de 2015 solicita, por guarda de un hijo menor de 12 años, pasar a trabajar en turnos rotativos de mañana y tarde, a lo que la empresa accede. Asimismo, en noviembre de 2015 comunica a la empresa la voluntad de proceder a un cambio de horario para pasar a prestar servicios solamente por las mañanas para poder atender adecuadamente a su hijo cuando sale de la guardería.

La empresa deniega su solicitud ya que, en caso de acceder, la tienda, durante dos semanas cada mes, estaría ocupada por 3 dependientes por la mañana y 1 sólo por la tarde, de forma que sobraría un dependiente por la mañana y faltaría uno por la tarde, teniendo en cuenta, además, que la normativa de las joyerías exige, por motivos de seguridad que haya al menos 2 personas en la tienda en todo momento.

La sentencia entendió que la Ley sólo permite una reducción de jornada diaria, lo que descarta otro tipo de reducción de jornada y, mucho menos, un cambio en el sistema de turnos, siendo que la interpretación del art 37.6 ET, requiere valorar todas las circunstancias concurrentes para valorar si la denegación de la solicitud puede afectar a la conciliación de la vida familiar y laboral y, por tanto, implicar una discriminación por razón de sexo.

Una vez hecho este análisis, la sentencia desestima íntegramente la demanda, al considerar que:

1. La trabajadora no aportó ningún indicio probatorio sobre la necesidad del horario solicitado.
2. las dificultades organizativas que plantea la empresa son razonables, por lo que desde el punto de vista de los derechos constitucionales en juego, la petición de la demandante carecía de amparo.
3. Desde el punto de vista de la legalidad ordinaria, la ley no contempla el derecho del trabajador a cambiar el régimen de turnos.

Más información:

Marta Alamán

marta.alaman@es.pwc.com

Telf.: +34 915 684 544

Torre PwC

Paseo de la Castellana, 259 B

28046 Madrid

María Vidal

maria.vidal@es.pwc.com

Telf.: +34 932 532 746

Avenida Diagonal, 640

08717 Barcelona

PwC (www.pwc.com) ofrece servicios de auditoría, consultoría y asesoramiento legal y fiscal, especializados en cada sector, para dar confianza e incrementar el valor de sus clientes. Más de 161.000 personas en 154 países aúnan sus conocimientos, experiencia y soluciones para aportar nuevos puntos de vista y un asesoramiento práctico.

© 2016 PricewaterhouseCoopers Tax & Legal Services, S.L. Todos los derechos reservados. No se permite la distribución adicional sin autorización de PwC. “PwC” hace referencia a la red de firmas miembros de PricewaterhouseCoopers International Limited (PwCIL) o, según cada caso concreto, a firmas miembros individuales de la red PwC. Cada firma miembro es una entidad jurídica independiente y no actúa como agente de PwCIL ni de ninguna otra firma miembro. PwCIL no presta servicios a clientes. PwCIL no se responsabiliza ni responde de los actos u omisiones de ninguna de sus firmas miembros, ni del contenido profesional de sus trabajos ni puede vincularlas u obligarlas en forma alguna. De igual manera, ninguna de las firmas miembro son responsables por los actos u omisiones del resto de las firmas miembros ni del contenido profesional de sus trabajos, ni pueden vincular u obligar ni a dichas firmas miembros ni a PwCIL en forma alguna.