

*Novedades Laborales*  
Bol. N°

**118**

*Mayo 2016*



**pwc**

# Índice

## ***Tribunales***

- Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 9 de marzo de 2016 (Rec. 138/2015), sobre las reglas de absorción y compensación, favorable a la empresa (en un conflicto colectivo defendido por PwC).
- Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 30 de marzo de 2016 (Rec. 2348/2014), sobre cómputo del descanso en la jornada.
- Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 1 de abril de 2016 (Rec. 147/2015), sobre prioridad aplicativa de Convenios Colectivos.
- Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 7 de abril de 2016 (Rec. 426/2015), sobre requisitos formales del despido.
- Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 7 de abril de 2016 (Rec. 2269/2014), sobre subrogación convencional.
- Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 13 de abril de 2016 (Rec. 2874/2014), sobre despido en empresa en concurso.
- Sentencia de la Audiencia Nacional, Sala de lo Social, de 19 de febrero de 2016 (núm. 25/2016), sobre registro de la jornada.
- Sentencia de la Audiencia Nacional, Sala de lo Social, de 6 de mayo de 2016 (núm. 77/2016), sobre registro de la jornada.
- Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Sala de lo Social, Sede Sevilla, de 19 de enero de 2016 (núm. 91/2016), sobre error excusable en la indemnización.
- Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Sala de lo Social, Sede Málaga, de 5 de mayo de 2016 (núm. 758/2016), sobre cobro de lo indebido, favorable a la empresa (en un conflicto colectivo defendido por PwC).

## **Tribunales**

### **Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 9 de marzo de 2016 (Rec. 138/2015), sobre las reglas de absorción y compensación, favorable a la empresa (en un conflicto colectivo defendido por PwC).**

La presente resolución, consecuencia de la defensa practicada por parte de los abogados de PwC, Inmaculada Herranz y Francisco Marín, es el resultado de un recurso presentado por el comité de empresa de una consultora contra una sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en el marco de un procedimiento de conflicto colectivo iniciado por este órgano de representación contra su empleadora respecto de la aplicación por ésta de las reglas sobre absorción y compensación en relación con algunos componentes salariales.

Concretamente, el XVI Convenio Colectivo de Empresas de Consultoría y Estudios de Mercado y de la Opinión pública, en su artículo 7 contiene un régimen de absorción y compensación muy amplio, afirmando que todas las condiciones económicas, sean o no de naturaleza salarial, que establece son compensables "con las mejoras de cualquier tipo que vinieran anteriormente satisfaciendo las empresas"; también se prevé la posibilidad de absorber estas mejoras por los aumentos que pudieran establecerse en el futuro por cualquier causa. Esta amplitud contrasta con la redacción del artículo 26 del Estatuto de los Trabajadores, que exige para que opere este mecanismo un requisito particular, difícil de concretar, que es el de la "homogeneidad" de los conceptos, de tal modo que sólo se admite que se absorba y compense cuando se trate de conceptos homogéneos.

El Tribunal Supremo había sentado una doctrina en varios pronunciamientos que suponía una interpretación muy rígida del requisito de la homogeneidad, lo que llevaba a considerar contrarias a Derecho las prácticas de empresas de este sector, algunas especialmente importantes en dimensión y facturación, con graves consecuencias económicas. Ésta se había convertido en una cuestión de primer orden, complicando la renegociación de este convenio sectorial una vez finalizada su duración pactada.

La empresa en cuestión había venido aplicando esta habilitación absorbiendo y compensando un complemento salarial que aplicaba a sus trabajadores con los incrementos de antigüedad que recogía el convenio colectivo, de tal modo que cuando un trabajador ganaba el derecho a aplicar un nuevo trienio podía ver reducida la cuantía de dicho complemento. El comité de empresa, apoyándose en la jurisprudencia laboral antes comentada exigió que se declarara el derecho de los trabajadores a cobrar íntegramente los trienios a medida que se devengaban, iniciando el conflicto colectivo que dio lugar a esta sentencia.

El Tribunal Supremo con este fallo consolida el cambio de doctrina en la materia. Para la Sala de lo Social lo relevante no es sólo la homogeneidad, sino que hay que atender también a la naturaleza del elemento retributivo compensado y absorbido; si éste ha sido acordado por las partes en el contrato de trabajo, como era el caso, entonces está sometido a la posibilidad de ser afectado por este mecanismo.

En palabras del propio Tribunal, "la limitación respecto a la homogeneidad de los conceptos compensables y absorbibles establecida por la jurisprudencia, no sólo ha de tener un tratamiento individualizado en función de las concretas mejoras o conceptos en cuestión (...) sino que, en principio, la exigencia de homogeneidad, al menos cuando se trata, como es el caso, de remuneraciones complejas, debe atenerse a los términos, modo y extensión en los que han sido pactados".

Con esta nueva interpretación del requisito de la homogeneidad se dispone de elementos interpretativos no sólo para gestionar este convenio, sino en general para determinar el funcionamiento de este mecanismo respecto de cualquier sector productivo y trabajador concreto, ayudando a las empresas a aplicarlo con mayor seguridad jurídica

### **Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 30 de marzo de 2016 (Rec. 2348/2014), sobre descanso en la jornada.**

En la presente resolución, el Tribunal Supremo resuelve si el solapamiento entre el descanso semanal de un día y medio y el descanso diario entre jornadas de doce horas, da lugar a una indemnización por daños y perjuicios.

En el supuesto de hecho, los trabajadores demandantes, durante los años 2007, 2008 y 2009 sufrieron un solapamiento de su derecho de descanso semanal y descanso entre jornada, pues la empresa tenía implantado un calendario laboral con una fijación de turnos que no tenía en cuenta que en determinadas semanas se producía un solapamiento, parcial o total, entre los descansos a los que tenían derecho de los art. 34.3 y 37.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Tanto el Juzgado de lo Social como el Tribunal Superior de Justicia habían desestimado la demanda y el Recurso de Suplicación correspondiente, al entender que el solapamiento no implicaba un exceso sobre la jornada anual. Por el contrario, el Tribunal Supremo entiende que los períodos de descanso, de los art. 34.3 y 37.1 del Estatuto de los Trabajadores, a los que tienen derecho los trabajadores, no pueden quedar neutralizados mediante el solapamiento, computándose las doce horas de descanso entre jornada, dentro del día y medio ininterrumpido al que se tiene derecho por semana trabajada. Es decir, ambos descansos se deben disfrutar de manera íntegra y diferenciarse el uno del otro.

Considera además la Sala que ese déficit en el descanso les ha causado un daño moral, teniendo derecho a la indemnización por daños y perjuicios.

Para llegar a esta conclusión, el Tribunal Supremo asume la existencia de los requisitos exigidos por el art. 1101 del Código Civil. Así pues, entiende que la privación de esos descansos ha impedido a los trabajadores disfrutar durante esos años de la compatibilización de la vida laboral, personal y familiar, existiendo por tanto un daño y, por otro lado, en relación con la concurrencia de culpa o negligencia, entiende que también existe en la medida que la empresa era quien realizaba los calendarios laborales provocando el solapamiento de los descansos, sin que pueda entender que desconocía la existencia del derecho al descanso establecida por imperativo legal en el Estatuto de los Trabajadores.

Determina que existiendo una relación de causalidad entre el daño producido y la actuación empresarial, los trabajadores tienen derecho a la indemnización por daños y perjuicios, que en el caso particular, las establece en la horquilla entre los 2.000 y los 3.000 euros.

**Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 1 de abril de 2016 (Rec. 147/2015), sobre prioridad aplicativa de Convenios Colectivos.**

En la Sentencia que aquí nos concierne, se recurrió en Casación la resolución de la Audiencia Nacional en diversos puntos, si bien, el aspecto realmente importante, es el último de los motivos del mismo, relativo a la prioridad aplicativa entre un Convenio de empresa y otro de carácter sectorial.

En el presente caso, se pretendía la inaplicación de una serie de preceptos del Convenio Colectivo de empresa en la medida que eran coincidentes en materia con el Convenio Colectivo del sector de seguridad, siendo estimada parcialmente dicha reclamación por la Audiencia Nacional.

El Tribunal Supremo valora dicho aspecto partiendo del art. 84.2 del Estatuto de los Trabajadores que prohíbe la concurrencia de convenios salvo una serie de excepciones que se contemplan en el mismo. Asimismo, tiene en cuenta el articulado del convenio del sector que señala que en el resto de materias no enumeradas en el art. 84.2 tendrá prioridad dicho convenio, salvo en los casos en que el convenio de ámbito inferior otorgue mejoras.

Concluye determinando que en estos casos es necesario acudir al “espiguelo”, que es la técnica correcta para determinar la prioridad aplicativa de cada caso concreto, recordando que, en los casos enumerados en el art. 84.2 del Estatuto de los Trabajadores, la prioridad aplicativa del Convenio del sector se produce independientemente que la norma sea más favorable o no, a pesar de lo indicado por el convenio de empresa.

Asimismo, señala la Sala que independientemente de la determinación de qué regulación es la aplicable en cada materia, tal situación perdurará mientras se mantenga la vigencia de ambos convenios, pero que en el momento en que uno de los dos decaiga, el otro pasará a ocupar el completo ámbito aplicativo, siendo el único de aplicación. Por tanto, si bien es necesario determinar la prioridad aplicativa de uno u otro, en caso alguno cabe declarar la nulidad de aquellos preceptos que no sean de aplicación en un momento concreto.

**Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 7 de abril de 2016 (Rec. 426/2015), sobre requisitos formales del despido.**

La presente resolución se dicta en relación a una extinción individual dentro del marco de un procedimiento de despido colectivo. Concretamente, se discute sobre la exigencia de la comunicación de los despidos individuales a los representantes de los trabajadores cuando los mismos se producen dentro del marco de un despido colectivo.

En este caso, el Tribunal Superior de Justicia de Valencia entendió que sería desproporcionado determinar la improcedencia del despido por el incumplimiento de la entrega de la copia de la carta de despido individual a los representantes de los trabajadores, en la medida que los mismos ya contaban con toda esta información que fue facilitada durante el período de consultas.

El Tribunal Supremo en este caso, entiende que las exigencias formales introducidas en el Estatuto de los Trabajadores para los casos de los despidos objetivos en su art. 53, no deben ser interpretadas de manera extensiva a aquellos despidos que se producen dentro del marco



de un despido colectivo, independientemente que se deba notificar individualmente la decisión de la extinción a cada uno de los trabajadores afectados.

En esencia, la Sala confirma la Sentencia del Tribunal Superior, al entender que las garantías formales que el Estatuto de los Trabajadores ha introducido en los casos de despido objetivo no se trasladan de manera absoluta, sino que existen determinadas matices cuando se trata de extinciones contractuales enmarcada en un despido colectivo. Entiende que la copia de la carta de despido a los representantes de los trabajadores, por expreso mandato legal, sólo procede entregarla en los supuestos específicos del art. 52.c) del Estatuto de los Trabajadores y no en los casos de un despido colectivo.

### **Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 7 de abril de 2016 (Rec. 2269/2014), sobre subrogación convencional.**

En esta resolución, la Sala entra a dirimir sobre si en este caso, la subrogación convencional establecida en el Convenio Colectivo de Seguridad para el caso de traspaso de subcontratas debe limitarse a las reglas establecidas en el mismo, o si por el contrario, debe tener en cuenta y aplicarse las garantías previstas en el art. 44 del Estatuto de los Trabajadores. Concretamente, en este caso, el Convenio Colectivo exonera a la empresa entrante, en los casos de la subrogación convencional, de asumir las deudas que la saliente tuviese con el trabajador subrogado, en contra de lo que indica el art. 44.3 del Estatuto de los Trabajadores para los casos de la sucesión empresarial.

El Tribunal Supremo recuerda la necesidad de diferenciar entre las subrogaciones por mandato legal, esto es, cuando se cumplen los requisitos de la sucesión empresarial del art. 44 del Estatuto de los Trabajadores, y la subrogación convencional, aquella que viene obligada por mandato del Convenio Colectivo de aplicación. En el caso de una subrogación convencional no se aplica el régimen previsto en la Ley, sino exclusivamente el previsto en el Convenio Colectivo, con sus requisitos, efectos y consecuencias.

Aclara que la naturaleza de este fenómeno subrogatorio es singular en relación a sus efectos puesto que el hecho de que la empresa entrante deba subrogarse en los trabajadores de la saliente, no es una obligación establecida ni por la normativa nacional ni comunitaria, sino que es una opción que se ha negociado en el seno de un determinado Convenio Colectivo. Por otro lado, si bien acepta que al producirse esta subrogación convencional, se produce la existencia de una sucesión de plantilla, no debe perderse el origen y esencia de la misma, que no deja de ser la regulación incluida en el Convenio Colectivo, no debiéndose producir una extensión de la normativa del Estatuto de los Trabajadores a estos supuestos.

Concluye por tanto la Sala señalando que en estos casos se debe aplicar la norma del Convenio en toda su extensión y si en este caso en concreto, la misma exonera de la obligación de asumir las deudas salariales al nuevo contratista, debe acatarse dicha exoneración, independientemente de lo indicado para los casos de la sucesión de empresa ex lege.

No se debe perder de vista que esta Sentencia no deja de ser controvertida, de ahí que contenga dos votos particulares, suscritos por hasta cinco magistrados del Tribunal Supremo. Estos votos lo que señalan es que, independientemente del carácter voluntario o no de la asunción de la plantilla de la empresa saliente por la entrante, o que la misma se produzca por mandato legal o convencional, no puede afectar al alcance de la obligación de la subrogación y por tanto,

a la aplicación de las garantías establecidas en el art. 44 del Estatuto de los Trabajadores, debiendo responder el nuevo subcontratista, solidariamente con el anterior empleador, de las deudas salariales contraídas con carácter previo a la subrogación de plantilla.

### **Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 13 de abril de 2016 (Rec. 2874/2014), sobre despido en empresa en concurso.**

Se dirime en esta Sentencia, sobre las consecuencias en una demanda por despido tácito por hechos y situaciones que dan lugar a una declaración de concurso de acreedores (esto es la situación económica o de insolvencia del empleador), cuando la misma ha sido presentada ante el Juez de lo Social, con anterioridad a la fecha de la solicitud del concurso.

En este caso en concreto, una vez solicitado y aceptado el concurso de acreedores por parte del Juzgado de lo Mercantil, el mismo acordó la extinción colectiva de contratos de trabajo, dentro de los cuales se encontraban los de los trabajadores que habían presentado demanda previa por despido tácito ante el Juzgado de lo Social y en esos momentos, se encontraban en trámite. Ante este acto, estos empleados recurrieron ante el Tribunal Superior de Justicia al pretender que, sus casos en particular, debían ser dirimidos ante la jurisdicción social, si bien el Tribunal ratificó el auto extintivo del Juzgado de lo Mercantil, al entenderlo conforme a derecho.

Ante esta resolución, los trabajadores recurrieron al Tribunal Supremo, quien en su Sentencia ratifica nuevamente la decisión adoptada por el Juzgado de lo Mercantil, al basarse en los siguientes hechos: (i) la interrelación existente entre las causas que motivaron la demanda por despido tácito,-la falta de ocupación y el impago de salarios-, y las causas que dieron origen a la declaración de concurso,-la deficiente situación económica-; (ii) la propia esencia y finalidad del concurso de acreedores que exige que en su ámbito deban extinguirse los contratos para no defraudar la finalidad de su procedimiento; y (iii) la extensión de la referida finalidad, que inicialmente estaba limitada a las extinciones colectivas, y que tras la reforma operada en el art 64.10 de la Ley Concursal, se extiende a las singulares o plurales.

El Tribunal Supremo concluye en este sentido, al realizar una interpretación finalista y por analogía del art. 64.10 de la Ley Concursal, con la finalidad de que ante unas mismas circunstancias motivadoras de la declaración del concurso de acreedores, deba darse una idéntica solución en aras a la igualdad entre diversos trabajadores del mismo empleador concursado, evitando posibles fraudes derivados de poder elegir diferentes actuaciones ante unas mismas circunstancias fácticas.

Por todo ello concluye que la actuación del Juez Mercantil en el seno del concurso de acreedores declarando la extinción colectiva de los contratos de trabajo, incluida la de aquellos trabajadores que formularon la demanda de despido tácito motivada por la situación económica del empleador por hechos anteriores a la solicitud de declaración en concurso, aunque la presentación de la demanda de despido se hubiera efectuado antes de la declaración del concurso, es ajustada a Derecho.

**Sentencia de la Audiencia Nacional, Sala de lo Social, de 19 de febrero de 2016 (núm. 25/2016), sobre registro de la jornada diaria.**

El presente fallo viene a ratificar el primero en este sentido emanado de la Audiencia Nacional, el 5 de diciembre de 2015, en relación con la obligatoriedad de registrar la jornada diaria de los trabajadores, independientemente de la realización o no de horas extraordinarias.

En este procedimiento los sindicatos solicitan a la empresa que establezca un sistema de registro de la jornada efectiva que realiza la plantilla, de conformidad con el art. 35.5 del Estatuto de los Trabajadores, que permita comprobar el adecuado cumplimiento de los horarios pactados, registrando la jornada diaria, y por ende, se compruebe la posible realización de horas extraordinarias, así como se proceda a dar traslado a la representación legal de los trabajadores de todos estos extremos, de conformidad con la Disposición Adicional Tercera del Real Decreto 1561/1995.

La Audiencia Nacional recuerda su anterior Sentencia y da favorable acogida a la demanda de conflicto colectivo, al declarar la obligación de la empresa de establecer un sistema de registro de la jornada diaria efectiva que realiza la plantilla, que permita comprobar el adecuado cumplimiento de los horarios pactados, tanto en el convenio sectorial como en los pactos de empresa que sean de aplicación, así como que proceda a dar traslado a los representantes legales de los trabajadores de la información.

Recuerda que el fin del art. 35.5 del Estatuto de los Trabajadores es procurar al trabajador un medio de prueba documental para acreditar la realización de horas extraordinarias, y para conseguir esta finalidad, el registro de la jornada diaria es la herramienta idónea. En caso contrario, si el registro diario de la jornada solo fuera obligatorio cuando se realicen horas extraordinarias, se provocaría un círculo vicioso, que vaciaría de contenido la institución y sus fines, puesto que el presupuesto, para que las horas extraordinarias tengan dicha consideración, es que se realicen sobre la duración máxima de la jornada de trabajo, convenida esta anualmente.

Asimismo, se consideran irrelevantes una serie de hechos aducidos por la empresa, tales como que en la misma existían múltiples horarios, que hubiese flexibilidad en las jornadas diarias y en los horarios de entrada y salida y que en algunos casos, los trabajadores llevasen a cabo su jornada laboral fuera de los centros de la empresa. Por el contrario, se considera que todos estos extremos son si cabe, aún más, justificativos del establecimiento de estos sistemas de registro de jornada.

**Sentencia de la Audiencia Nacional, Sala de lo Social, de 6 de mayo de 2016 (núm. 77/2016), sobre registro de la jornada diaria.**

Esta resolución no hace más que seguir el sentido de las anteriores Sentencias de la Audiencia Nacional, de 4 de diciembre de 2015 y de 19 de febrero de 2016, en relación con la obligación de la empresa de establecer un sistema de registro de la jornada diaria efectiva que permita conocer no sólo la realización de las horas extraordinarias, en su caso, sino también la duración de la jornada ordinaria.



En este caso, prácticamente idéntico al anterior, la empresa basaba su defensa, adicionalmente, en la inexistencia de la realización de horas extraordinarias en la empresa y que por tanto, atendiendo a la literalidad del art. 35.5 del Estatuto de los Trabajadores, no sería necesario establecer dicho registro, argumento que no merecer favorable acogida.

Estas Sentencias son muy relevantes, en la medida que se concreta, con carácter general, la obligación de las empresas de contar con un sistema de registro de la jornada diaria, independientemente que se realicen o no horas extraordinarias y a informar mensualmente tanto a los trabajadores como a sus representantes, con las consecuencias prácticas que implica el establecimiento de estas medidas.

### **Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Sala de lo Social, Sede Sevilla, de 19 de enero de 2016 (núm. 91/2016), sobre error excusable en la indemnización.**

Esta Sentencia, decretada en el seno de un procedimiento de despido, es especialmente relevante en la medida que se discute sobre lo que se conoce como error excusable a la hora del pago de la indemnización. Concretamente, se discute si una diferencia en la cuantía indemnizatoria, inferior al 10%, entre la que le correspondía legalmente y la puesta a disposición, es de carácter excusable o no a la hora de decretar la procedencia o improcedencia del despido.

De acuerdo con los hechos probados de la resolución, se observa cómo la diferencia en la indemnización radica en que el trabajador venía percibiendo unas retribuciones inferiores a las establecidas legalmente en el Convenio aplicable, por lo que al tomar estas, el salario/día aumentaba y en consecuencia lo hacía la indemnización legal por despido.

La Sala concluye tras valorar que el error era inferior al 10% del importe de la indemnización legal, y que la indemnización se había calculado con el salario real abonado antes del despido, pese a que éste era inferior al exigible legalmente según el Convenio aplicable, que el error en el cálculo y abono de la indemnización ha de considerarse como un error excusable. Por tanto, tal calificación sólo determina la obligación de abono de la diferencia indemnizatoria generada, que no se puso a disposición, pero en ningún caso pueda dar lugar a la declaración de improcedencia del despido.

Por tanto, estima parcialmente la demanda del trabajador y condena a la empresa a abonar las diferencias salariales dejadas de percibir por cobrar por debajo de Convenio, así como la de la diferencia de la indemnización, pero confirmando la procedencia del despido.

### **Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Sala de lo Social, Sede Málaga, de 5 de mayo de 2016 (núm. 758/2016), sobre cobro de lo indebido.**

En la presente resolución, en un asunto defendido por el abogado de PwC, Javier-Martín Gamero, se discute si una Fundación del Sector Público Andaluz, que consideró inicialmente que no le era de aplicación la normativa autonómica que le obligaba, entre otros extremos, a la reducción del 5% de la masa salarial de la plantilla durante los años 2013 y 2014 y la reducción del 10% de las retribuciones variables, puede solicitar posteriormente a los trabajadores de dicha Fundación la devolución de dichas cantidades por entender que las había abonado erróneamente.

En este sentido, la Fundación del Sector Público Andaluz, consideró que no le eran de aplicación estas normas autonómicas por entender que dichas medidas de ajuste laboral aplicadas en la Fundación no tendrían en ningún caso impacto en la disminución del déficit público, al carecer la misma de financiación estructural por parte de la Junta de Andalucía.

Posteriormente, la Intervención General de la Junta de Andalucía exigió la aplicación inmediata de dicha normativa y el inicio de expedientes de reintegro a los trabajadores de la Fundación de las cantidades indebidamente liquidadas por la no aplicación de las reducciones, exigiendo a éstos la devolución de las cantidades erróneamente abonadas, con el límite del plazo de prescripción del art. 59 del Estatuto de los Trabajadores.

CC.OO. y U.G.T. demandaron a través del procedimiento de conflicto colectivo por considerar que la aplicación de dichas medidas constituía una modificación sustancial de condiciones de trabajo, desestimando dicha pretensión el Juzgado de lo Social nº 5 de Málaga, al considerar que se trataba de medidas legalmente impuestas, pero estimando la pretensión de que la obligación de reintegro por parte de los trabajadores incidiría en derechos adquiridos de los mismos que recibieron sus retribuciones de buena fe, por lo que considera que esa medida no es ajustada a derecho.

El Tribunal Superior de Justicia revoca la Sentencia dictada por el Juzgado de lo Social en el sentido de que si bien la Fundación no decidió aplicar la normativa autonómica hasta el mes de marzo de 2015, la decisión de no aplicar dichas normas se reveló incorrecta, ya que debieron ser aplicadas desde el inicio, por lo que la no aplicación de dichas medidas fue fruto de un error, debiendo entrar en juego las previsión contenidas en los artículos 1.895 y .1901 del Código Civil sobre el cobro de lo indebido, y, por tanto, debiendo el personal venir obligado al reintegro de las cantidades indebidamente cobradas, citando la Sentencia del Tribunal Supremo, de 12 de noviembre de 2014, en el sentido de que no cabe discrecionalidad en el reconocimiento de beneficios laborales no acordes con lo que dispone la normativa.

## ***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

08017 Barcelona

PwC ([www.pwc.com](http://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