



CIRCULAR LABORAL 2/2020

7 de enero de 2020

RESUMEN SENTENCIAS RELEVANTES JURISDICCIÓN SOCIAL: ENERO 2020.

1. TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA

El aplazamiento de las vacaciones por enfermedad se puede limitar al período mínimo de cuatro semanas.

El Tribunal de Justicia de la Unión Europea acaba de dictar una sentencia sobre el aplazamiento del disfrute de las vacaciones en los supuestos en que el trabajador está enfermo que seguro traerá polémica en el ámbito judicial.

En este procedimiento se han acumulado dos asuntos similares que ponen en liza el derecho laboral finlandés. Conforme a la normativa básica de ese país (Ley de Vacaciones Anuales), se fija un período mínimo a disfrutar por todos los trabajadores de 4 semanas. Y como en nuestro país, este mínimo se puede ampliar por convenio colectivo. Los dos trabajadores solicitaron a su empresa aplazar sus vacaciones por enfermedad: en el caso de la mujer, le iban a intervenir quirúrgicamente y el convenio aplicable le otorgaba 7 semanas de vacaciones (3 más de las previstas legalmente); y en el supuesto del varón, su empresa contemplaba 5 semanas de vacaciones (1 más), y como estando de vacaciones cayó enfermo y tuvo que ser dado de baja, también solicitó a su empresa el aplazamiento de lo que le quedaba por disfrutar.

A ambos solo les fue concedido el aplazamiento por los días que aún debían disfrutar con arreglo a la Ley sobre Vacaciones Anuales, pero no los que excedían de ese mínimo de 4 semanas que les otorgaban sus respectivos convenios colectivos.

En esta situación, los dos empleados presentaron demandas para que se les reconociera el derecho al disfrute de todos los días de vacaciones que no pudieron disfrutar por razón de su enfermedad. Pretendían que el aplazamiento fuera posible para todo el período, es decir, no solo sobre el mínimo legal, sino también al ampliado por convenio colectivo. Como al Tribunal finlandés le surgieron dudas por si el derecho nacional fuese contrario a la normativa europea, se planteó la presente cuestión prejudicial aunando ambos procedimientos por ser muy similares y requerir una respuesta única.

Ahora el TJUE ha sentenciado que son totalmente legales las normativas europeas que solo contemplan el aplazamiento de vacaciones por enfermedad, de los días mínimos de cuatro semanas anuales, y no así de los días ampliados mediante convenio colectivo. Porque el art. 7 de la Directiva 2003/88/CE relativa a la ordenación del tiempo de trabajo, establece que: *“Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para que todos los trabajadores dispongan de un período de al menos cuatro semanas de vacaciones anuales retribuidas”*. Por tanto, las vacaciones concedidas “por encima” de ese mínimo no se rigen por la Directiva comunitaria, sino por el Derecho nacional del país en cuestión.

Digámoslo así: cada Estado miembro es “dueño y señor” de otorgar un período de vacaciones superior al mínimo de cuatro semanas antes señalado. Y siendo así, sobre esos días de ampliación también ostenta el poder de otorgar o no el aplazamiento. Las Directivas comunitarias se limitan a establecer disposiciones mínimas (en este caso relativas a la seguridad y salud en materia de ordenación del tiempo de trabajo), pero ello no impide que los Estados miembros de la UE puedan introducir normativas más estrictas siempre que sean compatibles con el mínimo ya fijado.

En estas circunstancias, no resulta aplicable el art. 31.2 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea que reconoce el derecho de todo trabajador a “un período de vacaciones anuales retribuidas”. Y no resulta aplicable en este supuesto porque el precepto obliga a los Estados a aplicar las directivas comunitarias, pero aquí estamos ante normativas nacionales y convenios colectivos que mejoran esa directiva.

TJUE, Gran Sala, Sentencia 19 Nov. 2019. Asunto C-609/2017

2. TRIBUNAL SUPREMO

El Supremo permite que la indemnización obligatoria por cese de los Altos directivos esté exenta de IRPF

En los supuestos de extinción del contrato de alta dirección, por desistimiento del empresario, existe el derecho a una indemnización mínima obligatoria de 7 días de salario por año de trabajo, con el límite de seis mensualidades y esta cuantía indemnizatoria está exenta de tributación en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.

Con este actual criterio se supera el precedente porque existe un pronunciamiento del orden social respecto del carácter de la concreta relación laboral de alta dirección, y las sentencias dictadas en recursos de casación para unificación de doctrina por la Sala del Tribunal Supremo competente por razón de la materia tienen una fuerza expansiva especialmente intensa, y conforme a esta doctrina, la indemnización que ahora perfila el Supremo debe considerarse como indemnización mínima obligatoria para los supuestos de desistimiento del empleador de un trabajador de alta dirección incluso en los casos de pacto expreso que excluya toda indemnización por cese.

Es cierto que hasta la fecha se venía sosteniendo, en virtud de la sentencia de esta Sala Tercera del Supremo, la sujeción en su totalidad de la indemnización en el caso de relación de alta dirección, al no establecer el Real Decreto 1382/1985, de 1 de Agosto, ningún límite ni mínimo ni máximo, de carácter obligatorio, respecto de las indemnizaciones del personal de alta dirección.

Pero ahora resulta obligada la remisión a la sentencia dictada por la Sala de lo Social del Supremo de fecha 22 abril 2014 es la que permite superar la anterior interpretación judicial sobre el sometimiento de la indemnización al IRPF porque desde aquella sentencia se ha confirmado el carácter obligatorio de la indemnización, y como bien sostiene el Abogado del Estado, es la Sala de lo Social la que tiene la última palabra en la interpretación del art. 11 del RD 1382/1985, pues se trata de una norma propia de la rama social del derecho y de un asunto, la indemnización en caso de cese en el contrato de alta dirección, cuyo conocimiento pleno corresponde a aquella jurisdicción. Lo relevante es la consideración de si la indemnización percibida tiene carácter obligatorio y en la medida en que la Sala de lo Social así lo ha fallado, aunque sea en una única sentencia, la totalidad de la indemnización por cese del personal de alta dirección está exenta de tributación en el IRPF.

Tribunal Supremo, Sala de lo Contencioso-administrativo, Sentencia 1528/2019, 5 Nov. Rec. 2727/2017.

3. TRIBUNAL SUPREMO

Los Planes de Igualdad se han de aplicar en el seno de la empresa y eso incluye a los trabajadores puestos a disposición por ETT.

La cuestión que se plantea ante el Tribunal Supremo en el presente recurso de casación ordinaria es estrictamente jurídica y consiste en determinar si los trabajadores puestos a disposición por las empresas de trabajo temporal tienen derecho o no a que se les apliquen las medidas contenidas en el plan de igualdad de la empresa usuaria. Ya la Audiencia Nacional resolvió en sentido positivo y ahora lo confirma esta sentencia.

Denuncian las empresas afectadas la infracción del artículo 11.1 párrafo cuarto de la LETT porque, según mantienen, no hace referencia expresa a los Planes de Igualdad, lo que para algunos de los recursos constituye evidencia de que el legislador no quiso que el contenido de dichos planes se aplicase a los trabajadores cedidos por las ETT, pues de lo contrario lo hubiera dicho expresamente. Sin embargo, teniendo en cuenta que los planes de igualdad son el conjunto ordenado de medidas dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad real de hombres y mujeres en la empresa y que resultan obligatorios en determinadas empresas, resulta obvio llegar a la conclusión según la que, dentro de la literalidad del mencionado precepto, cuando establece que resultan aplicables a los trabajadores de la empresa usuaria la igualdad de trato entre mujeres y hombres así como las disposiciones relativas a combatir discriminaciones por razón de sexo se comprenden, sin género de dudas, las medidas que se contengan en el plan de igualdad de la empresa usuaria.

El Supremo aclara que el derecho que se reconoce se extiende a todas las medidas acordadas en el plan de igualdad de la empresa usuaria, incluso a las que no estén estrictamente vinculadas con el principio de igualdad entre mujeres y hombres.

La Sala va incluso más allá y afirma que el hecho de que el trabajador puesto a disposición pueda acumular medidas contenidas tanto en el plan de su empresa de trabajo temporal como en el de la empresa usuaria, no impide que se le deba aplicar el plan de la ETT porque el ejercicio de los derechos contenidos en este plan no restringe el disfrute de los derechos que haya podido establecer el convenio. Ningún sentido tendría asumir una interpretación del artículo 11.1 LETT que excluyese a los trabajadores puestos a disposición del disfrute de las medidas laborales contenidas en el plan de igualdad de la empresa usuaria que, en cambio, sí se aplicarían, únicamente, a los trabajadores propios de dicha empresa.

Los interlocutores que negociaron el Plan y, especialmente, la empresa que lo acordó y publicó, incluyeron en el plan las medidas que estimaron oportunas y que, por definición –salvo excepción expresa- están vinculadas directa o indirectamente a la remoción de los obstáculos que impiden la igualdad real entre mujeres y hombres en el seno de la empresa.

Apunta además la sentencia que esta tesis es la que mejor concuerda con la Directiva 2008/104/CE y recuerda que desde el Tratado de Ámsterdam, la igualdad entre mujeres y hombres es un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros.

Tribunal Supremo, Sala de lo Social, Sentencia 778/2019, 13 Nov. Rec. 75/2018

4. TRIBUNAL SUPREMO

Correos no discrimina cuando concede 15 días de permiso “solo” a los que contraen matrimonio

El Sindicato Federal de Correos y Telégrafos de la Confederación General del Trabajo (CGT) ha recurrido al Supremo por entender que existe una diferencia de trato injustificada en los empleados de este organismo estatal que sólo pueden tener permiso retribuido por “matrimonio” cuando efectivamente realizan una boda. No se contemplan otras situaciones como las parejas de hecho, tan en boga en la actualidad.

Ya en la Audiencia Nacional se les desestimó la demanda, y ahora vuelven a recurrir con parecidos argumentos. Pero el alto tribunal entiende que el Convenio Colectivo de Correos es clarísimo y no admite otra interpretación. El Convenio habla en exclusiva de permiso por "matrimonio", incluso fija la fecha de la "boda" como elemento temporal para establecer el período exacto de los días de disfrute. Por tanto, no es posible extender el permiso a otras uniones diferentes de la matrimonial, porque de haber sido esta la voluntad convencional, así se hubiera plasmado.

Se insiste en que el convenio colectivo es la expresión de la voluntad de las partes que lo conciertan para la regulación de las condiciones de trabajo y que esta voluntad, que no tiene más limitaciones que las que se derivan del respeto a la ley (derecho necesario absoluto y mínimos de derecho necesario). Y si se declarara ahora que el convenio es inconstitucional, de igual forma se debiera hacer con el ET, porque el convenio no es más que un fiel reflejo del permiso por matrimonio previsto en el artículo 37.3 a) del ET, sin otro añadido más que la fijación del momento exacto en el que puede comenzar a disfrutarse. Si no cabe otra interpretación, como así dijo en su momento la propia Comisión paritaria de Correos que fue requerida expresamente por el sindicato actor, sólo cabe entrar a si este precepto es contrario al principio de igualdad de nuestra Constitución Española. Y el Supremo insiste en que no. Estamos ante realidades diferentes y no equivalentes, y ello es perfectamente compatible con el principio de igualdad.

El TC ha reiterado en múltiples ocasiones que no son incompatibles con el principio de igualdad las medidas de los poderes públicos que otorgan un trato distinto y más favorable a la unión familiar que a otras unidades convivenciales, porque siendo el derecho a contraer matrimonio un derecho constitucional, el legislador puede establecer diferencias de trato entre la unión matrimonial y la puramente fáctica.

Admitida la constitucionalidad del vínculo matrimonial como presupuesto legítimo para que el legislador pueda hacer derivar de aquél determinados efectos -como en este caso conceder permisos laborales-, no vulnera la Constitución, ni específicamente el principio de igualdad, el que el Convenio de Correos no reconozca los permisos derivados del matrimonio a quien no lo contrajo.

Tribunal Supremo, Sala de lo Social, Sentencia 717/2019, 22 Oct. Rec. 78/2018

5. AUDIENCIA NACIONAL

Desplazamiento desde el domicilio del empleado hasta el cliente: la AN aplica los criterios del caso TYCO (tiempo de trabajo efectivo)

Se reclama por parte de la Federación de Industria de CCOO que, el exceso de jornada realizado desde las 7:30 o 7:45 hasta las 8:00 horas en una empresa donde sus empleados tenían que realizar mantenimiento preventivo o correctivo de maquinaria en clientes, es tiempo de trabajo efectivo y consecuentemente se incorpore a la jornada ordinaria y se retribuya según la misma, condenando asimismo a la demandada a estar y pasar por dicha declaración.

Se estima dicha pretensión, por cuanto concurren esencialmente las mismas circunstancias que en la sentencia TYCO, que consideró tiempo efectivo de trabajo los desplazamientos desde el domicilio del trabajador al domicilio del cliente y viceversa.

La actividad de la empresa, razona la sentencia de la Audiencia Nacional, al igual que sucedía en el caso TYCO, no es posible sin realizar dichos desplazamientos. Se considera, además, que la empresa admite, como tiempo de trabajo, veinte minutos de desplazamiento a la salida del trabajo, sin haber efectuado una explicación mínima de por qué se produce dicho reconocimiento al final de la jornada y no al principio.

Debemos resolver, razona la AN, en este caso si constituye «tiempo de trabajo», entendiéndose como tal, todo período durante el cual el trabajador permanece en el trabajo, a disposición del empresario y en ejercicio de su actividad o de sus funciones, el tiempo de desplazamiento domicilio-clientes y, por lo tanto, si dicho tiempo ha de considerarse tiempo de trabajo o período de descanso.

Para dar respuesta a ese interrogante (es decir, si constituye o no tiempo de trabajo efectivo), debemos partir de que la actividad de la empresa, consistente en el mantenimiento preventivo o correctivo de la maquinaria de sus clientes, ubicada en el domicilio de éstos, no podría realizarse sin desplazarse al domicilio del cliente, de manera que, los desplazamientos, desde el primero hasta el último, son consustanciales con la actividad de la empresa.

Tanto es así que, antes de modificar el régimen de ejecución de jornada, la empresa en este caso, al igual que TYCO, consideraba tiempo de trabajo el tiempo de desplazamiento de sus trabajadores entre las oficinas provinciales y los centros del primer y del último cliente diarios, pero no su tiempo de desplazamiento desde su domicilio a las oficinas provinciales al comienzo y al final de la jornada.

La compañía alegaba que no podía considerarse tiempo de trabajo los desplazamientos desde el domicilio del trabajador al domicilio del primer cliente, aunque estuviera predeterminado por la empresa, ni tampoco el tiempo de vuelta desde el último cliente al domicilio de los trabajadores, porque los trabajadores no se encontraban en el lugar determinado por el empresario, ni estaban tampoco a su disposición, como exige el art. 34.5 ET, dado que en dicho período no están sometidos a las instrucciones del empresario.

La Sala no comparte la tesis de la empresa por cuanto se ha acreditado cumplidamente que, al igual que en TYCO, no ha variado nada respecto a la situación precedente, salvo el lugar de partida, que antes era las delegaciones provinciales y ahora el domicilio de los trabajadores, lo cual como recuerda la sentencia TJUE 10-09-2015, no afecta a la naturaleza jurídica de la obligación que recae sobre estos trabajadores de obedecer las instrucciones de su empresario.

Y esto es así puesto que, durante estos desplazamientos, los trabajadores están sometidos a las instrucciones de su empresario, que puede cambiar el orden de los clientes o anular o añadir una cita, lo cual comporta que, durante la duración necesaria del trayecto, que la mayor parte de los casos no se puede reducir, estos trabajadores carecen de la posibilidad de disponer libremente de su tiempo y dedicarse a sus asuntos personales, de modo que están a disposición de sus empresarios.

Por tanto, razona la Audiencia Nacional, no cabe, como sucedía en TYCO, que los trabajadores puedan utilizar indebidamente los tiempos de desplazamiento, puesto que sus vehículos disponen de un GPS, que permite a la empresa controlar efectivamente, sin coste, la adecuación de dichos desplazamientos. A todo esto se suma, señala la sentencia de la AN, que se ha demostrado que la empresa, sin que haya sido capaz de explicar sus razones, decidió, en un momento dado, cuya fecha no hemos podido precisar, reconocer como tiempo de trabajo 20 minutos a la salida del trabajo, lo que revela con más claridad, si cabe, puesto que deriva de sus propios actos, que esos tiempos de desplazamiento deben ser considerados tiempo de trabajo, ya que no hay razón alguna para considerar tiempo de trabajo los desplazamientos al final de la jornada y no los del comienzo.

Dicha conclusión, razona la Audiencia Nacional, no puede enervarse por la doctrina de STS 1-12-2015, rec. 284/14 y STS 4-12-2018, rec. 188/2017, por cuanto contemplan supuestos de hecho completamente distintos al aquí examinado, como resaltan ambas sentencias.

En la primera de ellas se resolvió sobre el derecho a percibir kilometraje y gastos de desplazamiento desde domicilio hasta el del usuario conforme al art. 41 del VI CC de Atención a Personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Persona y en la segunda sobre que se declare tiempo de trabajo de las trabajadoras, incluidas en el III Convenio Colectivo Regional para la actividad de Ayuda a Domicilio, el dedicado a los desplazamientos diarios entre su domicilio y los centros del primer y último cliente, en la que no concurría ninguna de las notas requeridas por la sentencia TYCO.

Así pues, acreditado que los desplazamientos, realizados por los trabajadores afectados por el conflicto, desde su domicilio al del primer cliente y desde el domicilio del último cliente al centro de trabajo son tiempo de trabajo, procede estimar la demanda.

Sentencia Audiencia Nacional nº 127/2019, de 31 de octubre de 2019 (Rec. nº 4025/2019)

Departamento Laboral y de Seguridad Social

Persona de contacto: Eduardo Ortega Prieto

Email: ortegap@ortega-condomines.com

Persona de contacto: Eduardo Ortega Figueiral

Email: ortegaf@ortega-condomines.com