



REGISTRO DE JORNADA: 15 MINUTOS DE CORTESÍA

El Tribunal Supremo ha confirmado en una sentencia dictada el 05/03/2024 que **el tiempo del desayuno y el de marcaje de llegada (un margen de cortesía de hasta 15 minutos tras la hora de inicio de la jornada) deben considerarse como tiempo de trabajo efectivo**. El Supremo recuerda que, en otra sentencia reciente, de 2023, había recomendado que cada empresa cuente con una guía para que los empleados dispongan de las pautas necesarias para saber en cada momento como debe activar cada una de las funciones y opciones en la herramienta de registro de jornada. En el caso analizado por la sentencia del TS, la empresa demandada, elaboró esa guía y entendía que como el registro de jornada debe ser fiel reflejo de la realidad ya no era posible que los minutos posteriores a la hora de entrada fueran considerados como efectivamente trabajados. Sin embargo, el Alto Tribunal ha concluido que **quien llega a su trabajo durante los 15 minutos posteriores a la hora de inicio de la jornada tiene derecho a que su fichaje se considere realizado de manera puntual**. Debe tenerse en cuenta, que el Tribunal llega a tal conclusión tras recordar que el sistema de registro de jornada no puede servir para introducir cambios en las condiciones de trabajo o desconocer cualesquiera derechos y, además en el caso analizado consta la existencia de un acuerdo de empresa fechado 1991 que alberga esa previsión.

CONTRATO FIJO DISCONTINUO: RECONOCIMIENTO DE TRIENIOS

La cuestión planteada consistente en determinar si el actor, trabajador discontinuo, tiene derecho a que se le computen, a efectos del reconocimiento de trienios, los periodos en que no hubo prestación efectiva de servicios. Pues bien, el Tribunal Supremo, en la sentencia dictada el 26/02/2024, razona que “...**no procede entender que a los trabajadores fijos discontinuos de la AEAT -empresa demandada- se les computa, a efectos de derechos económicos y de promoción profesional, únicamente el tiempo efectivamente trabajado, sino que ha de tenerse en cuenta todo el tiempo de duración de la relación laboral**”. El Alto Tribuna concluye que “de no seguirse esta interpretación se produciría una diferencia de trato peyorativa para los trabajadores a tiempo parcial -fijos discontinuos- en relación con los trabajadores a tiempo completo ya que, ante un mismo periodo de prestación de servicios, los segundos devengarían un trienio al transcurrir tres años, en tanto a los primeros se les tendría en cuenta, no la duración de la relación laboral, sino el tiempo de servicios efectivamente prestados”.

SALARIOS DE TRAMITACION EN UN SUPUESTO DE DESPIDO COLECTIVO

El Tribunal Supremo en su sentencia del 27/02/2024 resuelve sobre si, en un supuesto de despido colectivo, la empresa tiene derecho a percibir por parte del Estado en concepto de salarios de tramitación devengados y abonados a los trabajadores una vez transcurrido el plazo de 90 días hábiles desde la fecha de la presentación de la demanda, así como las cuotas de Seguridad Social correspondientes. Considera el Alto Tribunal que, de la normativa aplicable al caso, “...**los salarios de tramitación a cargo del Estado se refieren exclusivamente al procedimiento de despido individual en el que la sentencia declara el despido improcedente transcurrido el tiempo previsto, sin que tenga acceso por analogía ningún otro procedimiento ni impugnación, cual se pretende en el presente caso**”.

DENEGACION DE LA CONCRECION HORARIA

El Tribunal Supremo en su sentencia dictada el 25/05/2023 concluye que “...**no toda decisión sobre concreción horaria implica necesariamente un trato discriminatorio por razón de sexo**”, razona la sentencia que “la mera denegación de la concreción horaria que interesa la persona trabajadora, con indicación de las causas que lo impiden no implica, por sí sólo, que se esté vulnerando el derecho de no discriminación por razón de sexo ni siquiera por discriminación indirecta”.

ACCIDENTE “IN ITINERE” vs IMPRUDENCIA TEMERARIA

El Tribunal Supremo en su sentencia dictada el 04/07/2023 considera que **la conducta del trabajador que, al volver del trabajo sufre, un atropello cuando cruzaba una carretera o vía de circulación de vehículos a motor, con diversos carriles, por lugar no habilitado para el paso de peatones puede calificarse de imprudencia temeraria y, en consecuencia, no se trata de un accidente laboral.** Según los hechos declarados probados de la sentencia *“el supuesto litigioso sí que encaja en el concepto de imprudencia temeraria, en su significado jurídico-doctrinal, dado que no se observó en la conducta la más elemental cautela o prudencia que resultaba exigible, Por el contrario, la falta total de cuidado del trabajador accidentado y la gravedad de su conducta adquirieron una intensidad claramente relevante”.*