



eNewsletter Laboral

AGOSTO 2019

RETRASO DE LOS TRABAJADORES EN EL FICHAJE DE ENTRADA

La Audiencia Nacional (AN) en su sentencia de 20 de junio de 2019 desestimó la demanda deducida por el sindicato CGT contra una empresa del sector del contact center, en la que pretendía se declarase como contraria a derecho la **práctica empresarial consistente en descontar directamente de las nóminas mensuales de los trabajadores los retrasos en el fichaje de entrada**, y, en consecuencia, el derecho de los trabajadores a que les sean abonadas las diferencias retributivas que en su perjuicio les haya podido ocasionar esta práctica argumentando que tal práctica constituye una multa de haber.

Pues bien, según esa sentencia, para que exista multa de haber es necesario que haya un efectivo devengo del salario, por lo que dicha práctica empresarial en modo alguno supone la imposición de una multa de haber, pues **cuando no existe una efectiva prestación de servicios** por parte del trabajador, **no se devenga salario** alguno más allá de los supuestos previstos legal o convencionalmente (permisos retribuidos o vacaciones o falta de ocupación efectiva imputable al empleador).

CÓMPUTO DEL CRÉDITO HORARIO DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

La sentencia del Tribunal Supremo de 6 de marzo de 2019 establece que el crédito horario se halla establecido con carácter mensual en relación con el periodo de actividad desempeñada, lo que lleva al disfrute del **derecho tan solo en los 11 meses de trabajo**, quedando **excluido el mes de vacaciones**. Argumenta el Alto Tribunal que el crédito horario tiene naturaleza jurídica de permiso retribuido y, en consecuencia, determina su necesaria relación con la actividad laboral del titular, pues en principio ha de disfrutarse en periodo de trabajo.

CRÉDITO HORARIO DE LA SECCIÓN SINDICAL

Señala la Audiencia Nacional en la sentencia de 12 de julio de 2019 que el sindicato puede organizar libremente la estructura representativa que desea implantar en la empresa y, cuando se constituye la sección sindical a nivel de empresa, puede determinar su derecho a designar delegado sindical. La **negativa al reconocimiento del crédito horario** limita las posibilidades de actuación del representante de los trabajadores designado por el sindicato y afecta al desarrollo por los mismos de las funciones sindicales, la actuación empresarial **supone una vulneración del ejercicio del derecho de libertad sindical**.

DERECHO A LAS VACACIONES TRAS LA READMISIÓN POR UN DESPIDO IMPROCEDENTE

Despido improcedente de un representante de los trabajadores que asume la **opción en favor de la readmisión**, percibiendo salarios de tramitación desde el despido hasta la notificación de aquella. ¿Tiene derecho al disfrute de las vacaciones devengadas durante la sustanciación del proceso judicial? El Tribunal Supremo en su reciente sentencia de 27 de mayo de 2019 considera que sí tiene derecho al disfrute de las vacaciones en virtud del tiempo correspondiente a dichos salarios de tramitación cobrados y referidos al periodo de sustanciación del proceso por despido, argumentando que el tiempo de sustanciación del proceso por despido ha de ser considerado como **tiempo de actividad laboral**, puesto que, si en ese lapso de tiempo no ha habido trabajo efectivo, no ha sido precisamente por la voluntad del trabajador, sino que la inactividad se debe a un acto extintivo de la empresa que después se declara ilícito, y cuyos efectos antijurídicos se tratan de restaurar completamente a través de la readmisión.

REDUCCIÓN DE JORNADA Y CONCRECIÓN HORARIA

Cuando se trata de una reducción de jornada que implica una modificación, bien en el sistema de turnos o en el del número de días de prestación de servicios no le corresponde automáticamente al trabajador tal concreción, sino que han de **ponderarse las circunstancias concurrentes**, ya que de no hacerlo, y directamente negar la reducción de jornada propuesta por la trabajadora por no ser conforme a la legalidad ordinaria, sin entrar a ponderar y valorar los derechos en juego supone una **vulneración al derecho a la no discriminación por razón de sexo**, así lo ha entendido el Tribunal Superior de Justicia de Galicia en la sentencia dictada el 29 de mayo de 2019 concluyendo además que no es necesario para la trabajadora acreditar que el centro tenga o no comedor o que haya posibilidad de realizar actividades extraescolares porque también depende de una cuestión económica, ya que estos servicios no son gratuitos. Tampoco si el padre puede adaptar su jornada o si dispone de abuelos que puedan ayudar.

Quedamos a su disposición para cualquier comentario o aclaración sobre la información contenida en este documento