
BUFETE GONZALEZ OLIVER



eNewsletter Laboral

Mayo 2018

COMPLEMENTOS INCLUIDOS EN LA RETRIBUCIÓN DE LAS VACACIONES

El Tribunal Supremo en su sentencia de 28 de febrero de 2018 considera que los complementos retributivos atribuibles a circunstancias relativas al concreto trabajo realizado tales como: esporádica nocturnidad, aislada turnicidad, disponibilidad por días de guardia, etc. que, aun siendo ocasionales son percibidos habitualmente por el trabajador, aunque las cuantías fueran variables, deberán figurar en el cómputo de la retribución de vacaciones.

La línea divisoria entre la ocasionalidad y la habitualidad debería marcarla el Convenio Colectivo aplicable, pero a falta de regulación colectiva ha de situarse en el percibo del plus en la mayoría de las mensualidades del año de cuyo disfrute vacacional se trate.

No obstante, la sentencia entiende que el derecho a su cómputo no puede por ello atribuirse a todos los trabajadores de la empresa, sino que cada trabajador individualizado solamente tiene derecho a que se le compute su promedio en vacaciones respecto de tal plus si, como establece la sentencia, lo ha percibido con cierta habitualidad.

EL PODER DE DIRECCION DE LA EMPRESA VS DERECHO AL HONOR Y A LA INTIMIDAD DEL TRABAJADOR

El Tribunal Superior de Justicia de las Islas Baleares en su sentencia de 22 de noviembre de 2017 consideró que el registro del bolso de una trabajadora, por parte del empresario, al terminar la jornada laboral dentro de las instalaciones donde presta servicios vulnera su derecho fundamental al honor y a la intimidad.

MCC | MIROSANS GONZALEZ OLIVER COMIN

Av. Diagonal, 429, 2ª planta -08036 Barcelona
T.: (+34) 93 488 28 00
bufete@gonzalezoliver.es
www.gonzalezoliver.es

El tribunal consideró que el control efectuado por la empresa no cumplió con todos los cánones legales ya que se realizó al finalizar la jornada de trabajo y fuera del recinto donde se suponía que era su centro de trabajo que, además, al ser un sitio público incidió en la reputación de la trabajadora. Concluye la sentencia que el registro debió realizarse con la presencia de los representantes legales de los trabajadores y en un sitio privado del mismo centro de trabajo y, al no hacerlo así la empresa, la sentencia declaró la nulidad del despido y la existencia de vulneración de los derechos fundamentales precitados condenando a la empresa a abonar a la trabajadora una indemnización de 1.000,00 euros en concepto de daños y perjuicios.

CONTROL DE ACCESOS. SUCESION DE CONTRATAS. CONTRATO POR OBRA O SERVICIO

La extinción del contrato de un trabajador por finalización del servicio al que estaba adscrito no constituye despido improcedente, según ha declarado sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de fecha 17 de abril de 2018. Y ello, aunque la empresa saliente haya sido sustituida por otra, ya que ésta no estaba obligada a subrogarse en la relación laboral, dado que dicha sucesión no es encuadrable en el artículo 44 del ET, ni la subrogación está obligada por un convenio colectivo, ni se ha producido una “sucesión de plantillas”, puesto que la empresa entrante ejecuta el servicio con personal propio totalmente.

VIGILANTE DE SEGURIDAD. FUMAR DURANTE PRESTACION DEL SERVICIO

La sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha, de fecha 12 de enero de 2018, considera que aunque la empresa haya acreditado que el trabajador fumaba en su puesto de trabajo, el despido debe ser calificado de improcedente, puesto que dicha actuación no está expresamente contemplada en el convenio aplicable (Empresas de Seguridad), y tampoco se ajusta a ninguna de las causas legales de despido previstas en el artículo 54 del ET, ya que ni es encuadrable como una desobediencia, al no constar la existencia de una prohibición expresa, ni como una disminución continuada en el rendimiento, ya que tal circunstancia no ha sido acreditada por la empresa. La Sentencia consideró que el despido era improcedente a pesar de que también se había alegado por la empresa que el trabajador leía pornografía y se masturbaba en el puesto de trabajo, ya que dicho comportamiento se había intentado acreditar mediante la grabación de cámaras de video vigilancia instaladas en la caseta en la que el trabajador prestaba servicios, considerando el Tribunal que dicha prueba era nula ya que la instalación de las cámaras no era una medida necesaria ni proporcional y, por ello, violentaba el derecho del trabajador a la intimidad personal.

SUCESION CONTRATAS DE SEGURIDAD. NO SUBROGACION EN DEUDAS SALARIALES

En los supuestos de sucesión de empresas contratistas de seguridad, la subrogación en los trabajadores no opera en virtud del artículo 44 del ET, si no se ha producido una transmisión de activos patrimoniales o una “sucesión de plantillas”. La subrogación se produce en virtud del mandato contenido en el convenio colectivo aplicable (empresas de seguridad). Por lo tanto, según el artículo 14 del Convenio, la empresa entrante está obligada a mantener el empleo de los trabajadores afectados, pero la empresa saliente es la única responsable del pago de los salarios adeudados a los trabajadores y devengados con anterioridad a la transmisión de la contrata. Así lo ha considerado, reiterando doctrina anterior, la reciente sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de fecha 10 de abril de 2018.

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