



PERMISO DE 4 DIAS POR RAZONES DE FUERZA MAYOR

La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional ha dictado una sentencia en la que establece que el **permiso de 4 días por “causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata” debe ser retribuido**. Razona la sentencia que, si bien el Estatuto de los Trabajadores establece que *“las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, conforme a lo establecido en convenio colectivo o, en su defecto, en acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia”*, no es menos cierto, que el precepto claramente reconoce un derecho a que la persona que se ausente del trabajo por las causas previstas mantenga su derecho a la retribución. Entiende la sentencia que **la remisión que se hace al convenio colectivo o al acuerdo con la empresa únicamente se refiere a la forma de acreditación del motivo de la ausencia**.

PERDIDA DE UNA CONTRATA: SECTOR DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES

El Tribunal Supremo en su sentencia dictada el 19 de diciembre de 2023 ha establecido que, **“la pérdida de la contrata de un centro de trabajo para una empresa de limpieza y la correlativa reducción del horario de la trabajadora que en el mismo prestaba servicios, manteniendo el resto de la jornada para dicha empresa, constituye una modificación sustancial de condiciones de trabajo del artículo 41 del ET y no un despido parcial, al no producirse manifestación expresa o tácita del empleador en tal sentido y, por el contrario, mantenerse viva, aunque modificada, la relación de trabajo existente...”**, concluye la sentencia que **“no resulta ontológicamente admisible una extinción parcial por referencia solo a una parte de la jornada comprometida, por lo que la pretensión encauzada a través de la modalidad de despido debe desestimarse, sin perjuicio de que se cuestione la decisión patronal a través de otras vías”**.

CONVENIO COLECTIVO APLICABLE

Según sentencia del Tribunal Supremo de 21 de diciembre de 2023 **“hay que estar al pactado en el contrato de trabajo si la actividad preponderante de la empresa no resulta subsumible en ninguno”**. Razona el Alto Tribunal que, si no hay convenio de aplicación, nada impide que las partes acuerden libremente la aplicación de un Convenio Colectivo, **“...toda vez que el pacto antes dicho tuvo un objeto lícito, al no ser aplicable ningún convenio, lo que impide por sí mismo que se establecieran condiciones menos favorables o contrarias a las disposiciones legales y convenios colectivos”**.

POLITICA EMPRESARIAL EN CUANTO AL USO DE MEDIOS INFORMATICOS EMPRESARIALES

El Tribunal Supremo en su sentencia dictada el 06/02/2024 recuerda que el Estatuto de los Trabajadores faculta a la empresa para adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control. Entiende el Alto Tribunal que se trata de un precepto de carácter general con independencia de los medios materiales que se utilicen para la realización del trabajo. En cambio, matiza la sentencia, que la Ley Orgánica de Protección de Datos de carácter personal regula específicamente los criterios de utilización de los dispositivos digitales que la empresa pone a disposición de las personas trabajadoras para la realización del trabajo, y al respecto, faculta al empresario para establecer normas y criterios para la utilización de los mismos, pero también establece limitaciones, en concreto la norma ordena que la elaboración de los criterios de utilización de dichos medios se realice con la participación de la representación legal de los trabajadores. Consecuentemente con esta normativa, el Alto Tribunal concluye que **“aunque el mandato no tiene efectos retroactivos, cualquier modificación de los criterios previamente establecidos a la entrada en vigor de la LOPD, o cualquier especificación de los mismos, ampliación o restricción debe seguir las normas establecidas en la ley vigente. Y en este sentido, atendidos los términos literales de la instrucción que aquí se cuestiona, la Sala entiende que resulta palmario que no estamos en presencia de un mero recordatorio, sino que la controvertida instrucción implica una modificación y, en todo caso, una actualización de los criterios que venían rigiendo en la empresa y que, consecuentemente, debieron ser elaborados cumpliendo la normativa vigente”**.

CUADRANTE ANUAL: MODIFICACION SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES

Sentencia del Tribunal Supremo dictada el 17/01/2024 en la que se decide si la decisión empresarial consistente en implantar el cuadrante anual (de 2020) para todos los servicios constituye una modificación sustancial de las condiciones de trabajo adoptada unilateralmente por la empresa sin seguir el procedimiento establecido en el Estatuto de los Trabajadores. En el caso analizado por la sentencia, el sector en el que opera la empresa es el de seguridad privada y, en el convenio colectivo estatal de empresas de seguridad, se establece expresamente que la empresa debe notificar a las personas trabajadoras el cuadrante anual de servicios, por lo tanto, la empresa únicamente se ha limitado a aplicar lo dispuesto en el convenio de aplicación. Concluye la sentencia que *“...no hay dato alguno en el relato de hechos probados del que pudiere inferirse que la actuación empresarial hubiese supuesto alguna clase de alteración en el sistema de distribución de la jornada de trabajo del personal”*, por lo que no puede deducirse que la actuación empresarial haya alterado de alguna manera la situación de algún determinado grupo de trabajadores.