



SALIR ANTES LOS DIAS 24 Y 31 ES CONDICION MAS BENEFICIOSA

El caso analizado por el Tribunal Supremo en su sentencia de 22/11/2023 consistía en decidir si los trabajadores de la empresa (oficinas de Banca) han ganado la condición más beneficiosa consistente en adelantar a las 12:30 horas la finalización de la jornada de trabajo los días 24 y 21 de diciembre. El Alto Tribunal declarada la existencia de condición más beneficiosa teniendo en cuenta que los trabajadores llevan más de 20 años cerrando al publico las oficinas a las 12:30 horas para disfrutar de un aperitivo navideño. Y, en consecuencia ***“tal largo y extenso periodo de tiempo evidencia la existencia de una practica generalizada en todas las oficinas de la empresa, que no solo era conocida, sino también admitida y consentida por parte de la empleadora, hasta el punto de que se configurado finalmente como una condición más beneficiosa incorporada al acervo de derechos de los trabajadores”***.

SUPRESION DEL AGUINALDO DE NAVIDAD

El Tribunal Superior de Justicia de Cataluña en su sentencia dictada el 07/03/2022 entendió que la **decisión de la empresa de suprimir de la nómina de diciembre el pago de 180,00€ en concepto de “aguinaldo de navidad” a cambio de entregar una cesta de navidad es una modificación sustancial de las condiciones de trabajo, por cuanto esos 180,00€ incluidos en nómina eran una condición más beneficiosa.**

No obstante, **el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña desestima la demanda interpuesta por los sindicatos al entender que la acción ejercitada estaba caducada**, pues la acción para impugnar la decisión empresarial, consistente en una MSCT, tiene un plazo de caducidad de 20 días hábiles desde que la empresa notificó fehacientemente por escrito a toda la plantilla el cambio del aguinaldo de navidad por una cesta. Sin embargo, los demandantes presentaron solicitud de conciliación fuera de plazo estando ya caducada la acción ejercitada en su demanda.

REDUCCION DE JORNADA POR GUARDA LEGAL Y CONCRECION HORARIA

El Tribunal Supremo ha dictado sentencia el 21/11/23 en la que establece que **no cabe, con motivo de la reducción de jornada por guarda legal, la concreción horaria efectuada por la persona trabajadora para prestar servicios solo en turno de mañana cuando la jornada habitual era en turnos alternos de mañana y tarde**, al entender que en ese caso estaríamos ante una modificación sustancial de la jornada. El Tribunal Supremo analiza el artículo 37.6 y 7 del Estatuto de los Trabajadores, y concluye que *“tal derecho se acompaña de la facultad de concretar las características específicas de la reducción de suerte que es a la persona trabajadora a quien la norma otorga el derecho de determinar las condiciones de la reducción horaria, con un único límite: el que la reducción se comprenda "dentro de su jornada ordinaria"*, recordando que el término de jornada ordinaria hace referencia a las que efectivamente viene desarrollando el trabajador, de manera habitual, dentro de los límites establecidos legal o convencionalmente. Concluye la sentencia que *“la negativa de la empresa a aceptar la reducción de jornada con cambio del sistema de trabajo a turnos no aparece como desprovista de fundamento o razón, ni tampoco que constituya fraude o abuso de derecho”*.

PERMISOS RETRIBUIDOS: HOSPITALIZACIÓN DE FAMILIARES

El Tribunal Supremo analiza, en su sentencia dictada el 14/11/2023, un convenio colectivo que a la hora de devengar el permiso retribuido por hospitalización de familiares alude a su ampliación en caso de que se precise *“hacer un desplazamiento a otra localidad”*. En relación con ese convenio colectivo concreto, el Alto Tribunal recuerda que *“basta el cambio de término municipal para que surja el derecho a días adicionales por desplazamiento a una localidad distinta a la residencia de la persona trabajadora”*. Concretamente, en el caso analizado por la sentencia la distancia entre ambas localidades era de 22 kilómetros, no obstante, la regulación del convenio colectivo, separándose de la incorporada por el Estatuto de los Trabajadores, detalla el significado del concepto *“desplazamiento”*, haciendo alusión a *“desplazamiento entre localidades”*, por lo tanto, concluye el Tribunal Supremo que *“basta el cambio de término municipal (desde el domicilio de residencia habitual al del lugar en que se encuentra el familiar) para que surja el derecho al permiso ampliado”*.

PRESTACION DE DESEMPLEO Y ERTE COVID

Los periodos de ERTE por Covid no pueden computarse a efectos de generar una nueva prestación de desempleo, así lo ha establecido el Tribunal Supremo en su sentencia de 16/11/2023, en la que analizado la normativa aplicable acaba concluyendo que *“nada impide que se admita la posibilidad de generar periodos de desempleo por el solo hecho de la cotización, no acompañado de la efectiva realización de una ocupación cotizada, pero estas excepcionales situaciones deberán estar contempladas de manera expresa en la Ley. El único supuesto expresamente exceptuado de esa regla general es el de las prestaciones reconocidas en virtud de la suspensión de la relación laboral por causa de violencia de género”*.

CREDITO HORARIO DE LOS DELEGADOS DE PREVENCIÓN

Los delegados de prevención tienen derecho a acumular el crédito horario en los mismos términos reconocidos en el convenio colectivo a los representantes legales y sindicales de los trabajadores, aunque este haya omitido hacer una referencia expresa, así lo ha establecido el Tribunal Supremo en su sentencia del 17/10/2023, en la que concluye que *“teniendo en cuenta que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales equipara la situación jurídica de los delegados de prevención a la de los representantes legales y sindicales de los trabajadores, ello implica que les sea aplicable a aquellos los mismos derechos, garantías y prerrogativas contenidas en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores”*. Prosigue la sentencia que *“el hecho de que el convenio de aplicación permita acumular el crédito horario a los representantes legales y sindicales de los trabajadores, omitiendo cualquier referencia expresa a la posibilidad de que los delegados de prevención puedan hacer lo mismo, no puede interpretarse en el sentido de negarles ese derecho, sino todo lo contrario”*.