



## eNewsletter Laboral

NOVIEMBRE 2019

### **LA REDUCCIÓN DEL VOLUMEN DE LA CONTRATA ES UNA CAUSA VÁLIDA PARA LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO TEMPORAL POR OBRA O SERVICIO**

La Audiencia Nacional en la sentencia de fecha 16/09/2019 considera que el **art. 17 del Convenio Colectivo del sector Contact Center**, que regula como causa de extinción del contrato por obra o servicio la disminución del volumen de la campaña contratada, **se ajusta a la legalidad vigente** por cuanto las eventualidades que puedan surgir a lo largo de este tipo de contratos no supone una ampliación de una causa de finalización no prevista legalmente. Además, dicha sentencia establece que **no se produce una diferencia de trato** entre los trabajadores fijos y temporales por razón de la extinción de su contrato de trabajo por cuanto ambas extinciones se producen en un “contexto sensiblemente diferente. Razona la sentencia que “... *en la finalización de un contrato temporal por la causa que la justifica opera un término conocido (finalización de la contrata o disminución del volumen de la misma) desde la celebración del mismo y en el despido objetivo por causas organizativas y/o económicas hay un advenimiento de circunstancias*”. Por lo tanto, las extinciones de los contratos temporales por obra o servicio al amparo del art. 17 del mencionado convenio serán **ajustadas a derecho**, siempre y cuando la empresa cumpla con las obligaciones y respete las prioridades de permanencia estipuladas en el mismo.

### **RECLAMACION DE LA EMPRESA DE UNA INDEMNIZACION POR DAÑOS Y PERJUICIOS A UNOS TRABAJADORES POR COMPETENCIA DESLEAL**

El orden jurisdiccional social es el competente para conocer de una reclamación interpuesta por una empresa de una indemnización por daños y perjuicios derivados de un posible ejercicio de competencia desleal por parte unos trabajadores que constituyeron una sociedad con la misma actividad de la empresa demandante durante la vigencia de la relación laboral. Así lo ha establecido el Tribunal Supremo en su sentencia de 01/10/2019 al entender que el fundamento de la reclamación deriva de un hipotético incumplimiento por parte de los trabajadores de las obligaciones inherentes a los contratos de trabajo.

### **PAUSA POR PANTALLAS DE VISUALIZACIÓN DE DATOS (PVC)**

El Convenio Colectivo del sector de contact center regula que “...*el personal de operaciones que desarrolle su actividad en PVC tendrá una pausa de cinco minutos por cada hora de trabajo efectivo. Dichas pausas no serán acumulativas entre sí*”. Pues bien, la Audiencia Nacional en su sentencia de 10/10/2019 considera que los trabajadores que prestan cuatro horas y media en horario de mañana y tres y media por la tarde también tienen derecho a una pausa por PVC con independencia de que esta se desarrolle en **régimen de jornada partida** por lo que, en consecuencia, el periodo de tiempo trabajado con carácter previo a la interrupción de la jornada en supuesto de jornada partida debe ser tenido en cuenta a efectos de generar la prima pausa por PVC que se disfrute una vez reanudada la jornada las tras la interrupción.

### **PERMISO POR PATERNIDAD REGULADO EN EL CONVENIO COLECITVO**

Con la promulgación del Real Decreto-Ley 6/2019 desapareció del Estatuto de los Trabajadores el permiso retribuido de 2 días por nacimiento de hijo y surgió un nuevo derecho a la suspensión del contrato con derecho a la reserva del puesto de trabajo. No obstante, existen convenios colectivos que contemplan una mejora a ese “*desaparecido*” permiso retribuido por paternidad. Pues bien, el Tribunal Superior de Justicia del País Vasco en su sentencia dictada el 16/07/2019 establece que “**no puede aceptarse la vigencia en el convenio de empresa de la mejora de un derecho legal que no existe...**”. Por lo que, según esa sentencia, **son incompatibles** el permiso retribuido y la suspensión del contrato por nacimiento de hijo ya que además implicaría un solapamiento o “*coincidencia cronológica*” ya que ambos deben ser efectivos a partir de la fecha del alumbramiento.

### **DEPORTISTAS PROFESIONALES: DERECHO A LA INDEMNIZACION PREVISTA POR FINALIZACION DE CONTRATO TEMPORAL**

El Tribunal Supremo en su sentencia de 14/05/2019 establece que la indemnización legalmente prevista por al finalización de contrato temporal también debe abonarse cuando el trabajador es un deportista profesional. Concretamente, el Alto Tribunal considera que la normativa laboral **no diferencia a quienes cobran salarios elevados** de quienes se encuentran en el otro extremo del abanico retributivo, por lo que el **art. 49.1.c) del Estatuto de los Trabajadores se aplica siempre** que haya habido una contratación temporal que llega a su término, **con independencia de cuál sea el salario de la persona afectada**.

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