

# Boletín de novedades laborales: diciembre de 2019

En el boletín de este mes, nos hacemos eco de la sentencia de la Audiencia Nacional sobre el uso de un factor corrector en un acuerdo de registro horario y de otros temas de actualidad, como la relación con los repartidores de Glovo.

Diciembre de 2019

## Ponte en contacto con PwC Tax & Legal Services

### Marc Carrera Domènech:

Socio responsable del área de Derecho Laboral

[marc.carrera.domenech@es.pwc.com](mailto:marc.carrera.domenech@es.pwc.com)

Avenida Diagonal, 640  
08017 Barcelona

### Eugenia Guzmán:

Directora del área de Derecho Laboral

[eugenia.guzman.lopez@pwc.com](mailto:eugenia.guzman.lopez@pwc.com)

Paseo de la Castellana, 259B  
28046 Madrid

## Sentencia del Tribunal Supremo, de 30 de octubre de 2019, según la cual no cabe el contrato de interinidad para cubrir ausencias por vacaciones.

El Tribunal Supremo reafirma en esta sentencia que no cabe el contrato de interinidad para cubrir la ausencia de trabajadores por vacaciones. En el caso que se analiza, la parte actora es una trabajadora que ha suscrito 242 contratos de dicha modalidad durante 8 años, siendo la causa de estos la sustitución de trabajadores que disfrutaban de descansos, permisos o vacaciones.

El Tribunal recuerda que el contrato de interinidad tiene por objeto sustituir a un trabajador con contrato en suspenso y derecho a reserva de puesto de trabajo, pendiendo su duración de la reincorporación del sustituido por finalizar el periodo de ejercicio de dicho derecho.

Así, establece que la ausencia por vacaciones no es una situación de suspensión del contrato de trabajo con derecho a reserva de puesto, sino una mera interrupción ordinaria de la prestación de servicios. Advierte que en situaciones excepcionales se ha venido a admitir la contratación eventual por circunstancias de la producción para sustituciones en vacaciones, pero no de interinidad, en aquellos casos en los que se dan déficits de plantilla, como consecuencia de la desproporción del personal con el volumen de tareas.

Por último, recalca que el contrato de interinidad obedece a una circunstancia extraordinaria en que pueda incurrir la plantilla como es una suspensión de contrato de trabajo con derecho a reserva de puesto, pero que no reviste este carácter extraordinario el disfrute de los periodos de descanso y vacaciones a los que tienen derecho todos los trabajadores de la empresa.



**Cabe recordar que los complementos por mínimos se prevén en la Ley General de la Seguridad Social como instrumento para alcanzar la cuantía mínima de las pensiones**

**Sentencia del Tribunal Supremo de 23 de octubre de 2019, sobre complemento por mínimos.**

El recurso resuelto por el Tribunal Supremo analiza si la renta que percibe la actora, proveniente de un fondo de pensiones extranjero, debe computarse a efectos de establecer si tiene derecho a percibir los complementos por mínimos de la pensión de incapacidad permanente absoluta a cargo de la Seguridad Social española.

Cabe recordar que los complementos por mínimos se prevén en la Ley General de la Seguridad Social como instrumento para alcanzar la cuantía mínima de las pensiones.

El requisito esencial para su reconocimiento es que el beneficiario no perciba rendimientos del trabajo, del capital o de actividades económicas y ganancias patrimoniales, de acuerdo con el concepto establecido para dichas rentas en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, o que, percibiéndolos, no excedan de la cuantía que anualmente establezca la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado.

El Tribunal establece que el concepto de rendimientos de trabajo, a efectos del complemento por mínimos, incluye todo tipo de rentas que perciba el beneficiario en razón de prestación de servicios laborales que pudiere estar realizando o hubiere realizado en el pasado, ya se califique como rendimiento del trabajo o como rendimiento sustitutivo de las rentas de trabajo, entre ellos, las prestaciones económicas y planes de pensiones a cargo de cualquier empresa.

Conforme a esta definición, el Tribunal establece que la misma es aplicable a las prestaciones percibidas de una entidad extranjera. De lo contrario estos beneficiarios mantendrían el derecho a percibir el complemento por mínimos con independencia de la cuantía de la prestación que reciban, contraviniendo de esta manera la propia naturaleza y finalidad de estos complementos. Así, para calcular el derecho al complemento de mínimos, se han de contabilizar todas las prestaciones que el pensionista pueda percibir de una entidad extranjera, considerándose ingresos o rendimientos del trabajo, sin que puedan eximirse de tal cómputo las pensiones reconocidas en el extranjero en base exclusivamente a las cotizaciones ingresadas en aquel país sin tener en cuenta lo cotizado en España.

**Sentencia de la Audiencia Nacional, de 29 de octubre de 2019, sobre la aplicación de un factor corrector en términos de registro horario.**

En esta sentencia, la Audiencia Nacional examina la demanda de conflicto colectivo interpuesta por el sindicato UGT contra el acuerdo suscrito entre las empresas del grupo asegurador Zurich en España y CC.OO, en el marco de la negociación de un sistema de registro de jornada conforme a lo establecido en el artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores.

El mencionado acuerdo prevé que el objeto de registro recoge exclusivamente la hora de inicio y la hora de fin de la jornada. Por ello, para evitar que todo el tiempo entre inicio y fin sea calificado como tiempo de trabajo prevé la aplicación de un factor corrector de dos horas al día en los casos de jornada partida y 30 minutos en los de jornada continuada, sobre el resultado del registro horario de cada empleado.

El sindicato demandante argumenta que este factor corrector no es válido porque modifica lo estipulado en el Convenio Colectivo en materia de horarios y pausa para la comida.

La sentencia acaba concluyendo, en función del análisis que realiza del acuerdo alcanzado, que ese factor de corrección en ningún caso altera el régimen de jornada y de horarios del Convenio Colectivo. Especialmente, destaca que su aplicación no impide que, tal y como el Convenio permite, el trabajador pueda acordar con su responsable que la pausa para comida sea de una hora en lugar de hora y media. Para la Sala es relevante el hecho de que las propias partes incluyen en el acuerdo un compromiso para que ese factor de corrección no pueda justificar sanciones disciplinarias si, como resultado de su aplicación, el número de horas da lugar a una jornada inferior a la pactada con el trabajador.

Finalmente, es importante advertir que la sentencia no se pronuncia sobre la validez de ese mecanismo de corrección a los efectos de dar cumplimiento a la obligación de registro del Estatuto de los Trabajadores, ya que no es ese el objeto del conflicto que se somete a su consideración.



## **(...) la pretendida vulneración de derechos fundamentales que esta exclusión en su caso comportaría, no se ha producido durante y con ocasión del periodo de negociación del despido colectivo**

### **Sentencia del la Audiencia Nacional, de 16 de octubre de 2019, sobre impugnación de despido colectivo en Banco Santander, S.A.**

La Audiencia Nacional resuelve la demanda presentada por GGT de impugnación del acuerdo de despido colectivo alcanzado en Banco Santander, S.A.

El sindicato demandante planteaba varios motivos para solicitar la declaración de nulidad de la decisión extintiva, como el incumplimiento de lo dispuesto en un artículo del Convenio Colectivo de Banca, la ausencia de buena fe negocial, la inclusión de criterios de selección que podrían dar lugar a discriminación, y la vulneración del derecho a la libertad sindical y a la negociación colectiva.

Dentro de las causas de nulidad invocadas CGT argumentaba la infracción del deber de negociación de buena fe porque la empresa no entregó información en el periodo de consultas sobre la valoración del desempeño de los trabajadores. Esta valoración se establecía como un criterio de selección de trabajadores afectados en defecto de adscripción voluntaria. Pues bien, la Sala concluye que no es necesario que tales valoraciones individuales se aporten en el periodo de consultas ya que esto excede del mandato legal del artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores y del Real Decreto 1483/2012, que se limitan a exigir la aportación de los criterios tenidos en cuenta para la designación de los trabajadores afectados por los despidos.

Además, sigue diciendo la Audiencia, el trabajador que decida impugnar su despido puede reclamar esta información sobre valoración del desempeño al presentar la correspondiente demanda individual, por la vía de los actos preparatorios y diligencias preliminares, por lo que se garantiza su derecho de defensa frente a una hipotética decisión extintiva no respetuosa con esos criterios.

En relación al incumplimiento del artículo 12 del Convenio de la Banca aducido, la Sala considera que no se vulnera el precepto, ya que la empresa propuso medidas alternativas de flexibilidad interna, como la movilidad geográfica para reducir el número de afectados. Asimismo, ello no sería causa de nulidad de despido colectivo estando tasadas esas causas en el artículo 124.11 de la norma procesal.

En cuanto a los criterios de selección, se estima que son perfectamente válidos, aunque se presenten de una forma imprecisa y no los considera discriminatorios. Añade que aun si lo fueran, ello no puede ser resuelto en un proceso de impugnación colectiva, sino por los correspondientes a procesos individuales. Destaca la Sala que los criterios de afectación, fueron pactados por la mayoría de la representación social. Este dato cobra especial relevancia por el especial conocimiento de la situación y problemática de la empresa del que sin duda disponen los que representan a una mayoría tan amplia de los trabajadores, poniendo de esta forma en especial valor el resultado final del proceso de negociación colectiva.

En relación a la vulneración del derecho de negociación colectiva y libertad sindical, que se fundamentaba en la exclusión de CGT de la comisión de seguimiento del despido, la Audiencia concluye que no es causa de nulidad del mismo, ya que la pretendida vulneración de derechos fundamentales que esta exclusión en su caso comportaría, no se ha producido durante y con ocasión del periodo de negociación del despido colectivo.



**Se destaca en concreto la “enorme importancia económica” de la plataforma digital frente al escaso peso de los medios propios empleados por el *glover***

### **Sentencia del TSJ de Madrid, de 27 de noviembre de 2019, sobre calificación como relación laboral de un repartidor de Glovo.**

El Pleno de la Sala de lo Social del TSJ de Madrid estimó el pasado 27 de noviembre el recurso de suplicación interpuesto por el trabajador demandante contra la sentencia dictada el 11 de enero de 2019 por el Juzgado de lo Social. La controversia dirime si la relación jurídica que unía al demandante con la empresa “GlovoApp23,S.L. (“Glovo”) era en realidad una relación laboral y no de autónomo y si en consecuencia el cese comunicado en su día debe calificarse como despido. Se trata de los popularmente conocidos como “*glowers*” que mediante uso de plataforma tecnológica realizan servicios de reparto.

El Juzgado de lo Social había desestimado la demanda al apreciar que en la prestación de servicios concurrían suficientes indicios que denotaban condiciones de independencia y de autonomía, tales como: libertad de horarios, disposición de recursos propios, seguimiento de criterios organizativos propios del profesional, libertad para aceptar pedidos, no exclusividad y retribución por encargo o servicio prestado.

Por el contrario, el Pleno de la Sala, al resolver el recurso, entiende que existen otros elementos de hecho que decantan la decisión a favor de la laboralidad, no estando conforme además con la apreciación del Juez de lo Social sobre existencia de indicios de libertad y de autonomía. Parte para ello de una premisa relevante y que es de aplicación a todo el sector, al indicar que las plataformas digitales a través de las que operan los profesionales contratados, son el principal activo empresarial de sus propietarios.

Se destaca en concreto la “enorme importancia económica” de la plataforma digital frente al escaso peso de los medios propios empleados por el *glover*. En contraposición a los argumentos de la sentencia del Juzgado, la Sala sostiene como principales elementos que determinan la laboralidad: (i) la existencia de retribución por servicio prestado propia del trabajo por unidad de obra; (ii) que sea la empresa la que fije el precio del servicio (iii) que el trabajador es penalizado en el sistema de puntos de la aplicación en el caso de no conectarse a la misma en una franja horaria determinada, (iv) que existan instrucciones sobre la forma de prestar el servicio, (v) la aplicación de un sistema de geolocalización del *glover*, (vi) la existencia de un sistema de evaluación y por último, (vii) que no cabe la delegación del trabajo por parte del repartidor, al tener que realizar el servicio siempre de forma directa y personal. La libertad de horarios y la auto organización se desvirtúan, a juicio de la Sala, ya que es la empresa la que decide cuándo abrir la aplicación y el *glover* sólo puede elegir unas franjas horarias

determinadas que dependen de su evaluación, la cuál viene también vinculada al rechazo de encargos.

Por lo anterior, la sentencia acaba admitiendo el recurso del *Glover*, calificando como despido improcedente su cese y condenando a la empresa a elegir entre la readmisión o el abono de la correspondiente indemnización.

### **Sentencia de TSJ de Galicia, de 10 de abril de 2019, sobre si es accidente de trabajo el infarto que acontece en día no laborable si los síntomas se manifiestan prestando servicios.**

El TSJ de Galicia, en su Sentencia 4548/2018, de 10 de octubre de 2019, se pronuncia sobre la calificación como accidente de trabajo del infarto sufrido por un trabajador en día no laborable.

En el caso analizado, el trabajador después de sentirse indispuesto en el trabajo, dejó de prestar servicios por la tarde y al día siguiente, sábado, sufrió un infarto y tuvo que ser trasladado al hospital.

En el recurso de suplicación, la empresa demandada alegó que el infarto no transcurrió en tiempo y lugar de trabajo, ya que el trabajador sufrió el infarto en día no laborable, y el día previo al mismo no padecía ninguna dolencia, ni tampoco durante esa noche. Asimismo, resaltó que era fumador severo hasta hace unos años, y que ello podría haber causado el infarto.

La Sala, indica que ha de establecerse como accidente de trabajo aquel en el que “de alguna manera concurra una conexión con la ejecución de un trabajo, bastando con que el nexo causal, indispensable siempre en algún grado, se dé sin necesidad de precisar su significación, mayor o menor, próxima o remota, concausal o coadyuvante.”

Aclara que no se exige que la lesión sea consecuencia del trabajo prestado, sino que haya surgido en el lugar de trabajo y con ocasión de prestarse el mismo. La presunción de laboralidad no decae como consecuencia de que el trabajador afectado por la lesión cardiovascular tuviera antecedentes de tipo cardíaco o coronario o de tabaquismo.

En este caso, los datos revelan que el accidente cardiovascular del trabajador se inició mientras se encontraba en pleno desarrollo de su trabajo, en el curso del cual comenzó a sentirse mal porque le dolía el pecho y tuvo que dejar de prestar servicios por la tarde. Se trata de un supuesto de dolencia arrastrada, que ha nacido con carácter profesional porque se detecta en lugar y tiempo de trabajo, con ocasión de prestarse el mismo. Se beneficia de la presunción legal del art. 115.3 de la Ley General de la Seguridad Social, sin que puede quedar excluido de la presunción sólo porque se acredite que la enfermedad se padecía ya antes.



## **Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Canarias de 28 de diciembre de 2018 sobre aplicación del plazo de prescripción de abono de salarios de convenio con efectos retroactivos.**

En este recurso se plantea si la empresa debe abonar a las trabajadoras demandantes las diferencias retributivas por aplicación de las tablas salariales del Convenio Colectivo aplicable a la compañía durante el periodo de tiempo comprendido entre los meses de enero de 2015 y junio de 2016. El Convenio en cuestión se publicó en el BOE el 3 de julio de 2015 con efectos retroactivos a fecha 1 de enero de ese mismo año.

Ante esto, el Tribunal viene a analizar si la acción que ejercitan las demandantes ha prescrito o no, conforme al art. 59 párrafo 2º del ET, que fija un plazo de prescripción de un año desde el día en que la acción pudo ejercitarse. Habiéndose publicado el Convenio el 3 de julio de 2015, el día inicial del cómputo del plazo habrá de fijarse al día siguiente, esto es, el 4 de julio de dicho año, por ser el momento a partir del cual las actoras adquieren conocimiento de las cantidades que se le deben por la aplicación retroactiva de las tablas salariales, por lo que, teniendo en cuenta que la papeleta de conciliación se presentó el 11 de junio de 2016, se puede confirmar que la acción de reclamación de cantidad ejercitada no estaba prescrita en ninguna medida

### Jurisprudencia comentada:

1. Sentencia del Tribunal Supremo, de 30 de octubre de 2019: no cabe el contrato de interinidad para cubrir ausencias por vacaciones.
2. Sentencia del Tribunal Supremo de 23 de octubre de 2019, sobre complemento por mínimos.
3. Sentencia de la Audiencia Nacional, de 29 de octubre de 2019, sobre la aplicación de un factor corrector en el registro horario.
4. Sentencia de la Audiencia Nacional, de 16 de octubre de 2019, sobre la impugnación de despido colectivo: no es necesario aportar en el periodo de consultas las valoraciones de desempeño de los trabajadores.
5. Sentencia del TSJ de Madrid, de 27 de noviembre de 2019, sobre relación de laboralidad de repartidores de Glovo.
6. Sentencia de TSJ de Galicia, de 10 de abril de 2019, sobre si es accidente de trabajo el infarto que acontece en día no laborable si los síntomas se manifiestan prestando servicios.
7. Sentencia del TSJ de Canarias, de 28 de diciembre de 2018, sobre aplicación del plazo de prescripción de abono de salarios de convenio con efectos retroactivos