

BOLETÍN Nº 5



Las empresas no están obligadas a dar las nóminas en papel.

El Tribunal Supremo cambia su doctrina y considera que no hay ningún problema en que las empresas entreguen a sus trabajadores las nóminas **en soporte informático** y no en papel. No se causa ningún perjuicio al trabajador, ya que siempre puede obtener la nómina en papel dándole al botón de “imprimir”.

STS 1/12/16

¿Se considera accidente de trabajo el fallecimiento de un trabajador minutos después de haber terminado su jornada laboral pero dentro del recinto de la empresa?

Sí, porque (i) el trabajador manifestó **no encontrarse bien durante su jornada** y por la inmediatez se entiende que la causa de la muerte se inició **en**

el trabajo y (ii) **no se aporta prueba alguna** sobre una posible causa de la muerte **ajena** a la relación laboral.

STSJ Galicia 29/06/16

¿Hay que pagar indemnización por fin de contrato de interinidad para la sustitución de personal en vacaciones?

Sí, según parte del TSJ del País Vasco (Voto Particular contrario). A pesar de no tratarse de una extinción originada por causas objetivas para las que el ET prevé una indemnización, consideran que el trabajador, en este caso, tenía una **situación comparable a la de un fijo** y ya sólo por eso tendría derecho a los 20 días de indemnización; supuestamente por aplicación de la sentencia del TJUE.

TSJ País Vasco 15/11/16

Dos entidades bancarias tienen que pagar una

indemnización de 1.500 euros a CC.OO. por haber ofrecido a varios trabajadores un Plan de Bajas Voluntarias Incentivadas.

Se entiende que se ha vulnerado la libertad sindical porque (i) el **Convenio Colectivo** preveía la **negociación** con los representantes de los trabajadores en casos de **reestructuraciones** y (ii) se habían **comprometido con CCOO** a negociar con ellos cualquier tipo de medida de reestructuración.

STS 11/10/16

¿Hay que pagar el crédito horario sindical durante las vacaciones?

No, ya que es un permiso retribuido que tiene que ser disfrutado durante el trabajo. **No es un derecho adquirido** si se abonó en vacaciones porque creían que había que abonarlo por ley también en vacaciones.

STS 1/02/2017

¿Es nulo el despido de un trabajador de baja por IT?

Se declara **NULO** el despido de un trabajador que estaba de baja por accidente laboral a los pocos días de que informara a su jefe de que **la baja iba para largo**. Había recibido **buenas evaluaciones** recientemente. El juez entiende que su despido, sin causa, es **discriminatorio** al impedir la participación en la vida profesional en igualdad de condiciones que el resto de trabajadores. Habrá que ver cada caso concreto para ver si realmente ha habido discriminación.

SJS nº 33 de Barcelona
23/12/16

¿Qué ocurre cuando acaba el periodo de ultraactividad de los convenios colectivos?

Tras el fin de la ultraactividad del Convenio Colectivo y hasta que se publique uno nuevo, **se contractualizan las condiciones patrimoniales** que tuviera el trabajador y también aquellas **expectativas de derecho** que pudiera tener en base a dicho convenio. A efectos prácticos, podemos decir que **el Convenio Colectivo en su integridad se convierte en parte del contrato** de trabajo hasta que se publique uno nuevo.

STS 20/12/16

Estando de baja por maternidad/riesgo en el embarazo, ¿se devengan los incentivos/bonus durante este tiempo?

No se puede **privar** a un trabajador **de un incentivo** por no haberlo devengado debido a ausencias por baja por maternidad, riesgo durante el

embarazo o derivadas del disfrute del permiso de paternidad. Si no se abona, sería **discriminatorio**.

STS 10/01/17

Discriminación por razón de sexo.

Trabajadora de baja por riesgo en el embarazo y con **contrato a tiempo parcial** a la que, cuando hubo una necesidad de ampliar las horas del servicio de limpieza, no se le ofreció la posibilidad de aumentar sus horas, siendo dicho **ofrecimiento general obligatorio por convenio**.

STC 16/01/17

¿Es posible la subcontratación durante una huelga?

No, pero en este caso, la Empresa informa a su Cliente de la huelga de sus trabajadores y éste subcontrata los servicios con otra empresa (lo que es obvio legítimo). En este caso no hay vulneración del derecho de huelga porque **Empresa y Cliente no son un grupo de empresas** (al contrario que en los casos de Coca-Cola y Prisa).

STS 16/11/16

¿Se puede despedir a una trabajadora por llevar velo en el trabajo?

Sí, si la Empresa tiene una política como la que comentamos a continuación. La Empresa puede prohibir a las trabajadoras llevar velo islámico durante la jornada laboral, siempre y cuando provenga de una **norma interna** de la compañía por la que se prohíba el uso visible de **cualquier signo político, filosófico o**

religioso en el lugar de trabajo (para dar una imagen de **neutralidad** a sus **clientes**) y no tratarse de una discriminación directa por motivos religiosos. Corresponde al tribunal nacional decidir si los medios para limitar la libertad religiosa son **apropiados y necesarios**.

STJUE 14/03/17

No. En este caso, por el contrario, se despide a la trabajadora por una **queja de un cliente** que no quiere trabajar con ella por llevar velo islámico. En este caso, el despido **sí es discriminatorio** porque no existe una norma concreta en la Empresa (Ej. una política interna como la arriba mencionada), sino que deriva exclusivamente de una **consideración subjetiva** de un cliente.

STJUE 14/03/17

¿Es posible modificar sustancialmente las condiciones de los trabajadores en una subrogación empresarial?

No, si como consecuencia de dicha MSCT, la mayor parte de la plantilla abandona la compañía, porque **no se estaría respetando** el principio general de la norma que es el **mantenimiento del empleo** en estas transmisiones de trabajadores.

STS 12/09/16

¿Está obligada la Empresa a registrar la jornada diaria de los trabajadores?

No. Sólo las **horas extra** y las jornadas de los **trabajadores a tiempo parcial**.

STS 23/03/17