

Pérez-Llorca

Newsletter
Laboral



07/2019

Copyright © 2019 Pérez-Llorca.
Todos los derechos reservados.
Esta comunicación es una selección
de doctrina y normativa que se ha
considerado relevante sobre los temas
de referencia durante el período
especificado. La información de esta
página no constituye asesoramiento
jurídico en ningún campo de nuestra
actuación profesional.

Índice

Artículos doctrinales

4 ¿A partir de qué momento deben empezar a disfrutarse los permisos retribuidos si el hecho causante que da derecho a los mismos sucede en día no laborable?

Inés Martínez Lliso

Novedades jurisprudenciales

7 La condición de trabajadora especialmente sensible a los riesgos derivados del trabajo puede ser asimilable al concepto de “discapacitada” a efectos de la declaración de nulidad o no de su despido

Marisa Delgado

10 Protección de datos de los trabajadores: una empresa es sancionada por la AEPD por despedir a un trabajador basándose en una grabación realizada por otro compañero

Marta Salamanca Martín

11 Se reconoce el derecho a disfrutar de las vacaciones no devengadas durante el proceso de tramitación por despido improcedente al efectuarse la readmisión

Laura Pérez Benito y Bárbara Gómez Cortés

12 No cabe limitar el plazo de convocatoria de la huelga una vez celebrada la junta con la Comisión de Conflictos prevista en el Convenio Colectivo

Laura Pérez Benito y Bárbara Gómez Cortés

13 No se consideran prescritas las faltas cometidas por un trabajador cuyo perfil en redes sociales es público y accesible en cualquier momento por la empresa

Marta Salamanca Martín

14 Se considera modificación sustancial de las condiciones de trabajo el cambio en la entrega de revistas en soporte físico por soporte informático

Marta Salamanca Martín

¿A PARTIR DE QUÉ MOMENTO DEBEN EMPEZAR A DISFRUTARSE LOS PERMISOS RETRIBUIDOS SI EL HECHO CAUSANTE QUE DA DERECHO A LOS MISMOS SUCEDE EN DÍA NO LABORABLE?

Inés Martínez Lliso · Abogada

A propósito de las Sentencias del Tribunal Supremo núm. 145/2018, de 13 de febrero y núm. 377/2018, de 5 de abril

¿Qué sucede si el día en que se produce el hecho causante que justifica el permiso retribuido no es laborable? ¿Desde cuándo se empieza a disfrutar del permiso por matrimonio, nacimiento de hijo o fallecimiento de familiar? ¿Y si el derecho se genera cuando el trabajador está realizando su jornada, o al finalizarla mientras se encuentra en el tiempo de descanso entre jornadas, o incluso de vacaciones? ¿El permiso deberá disfrutarse desde el día en que se produce el suceso que otorga el derecho o desde el primer día laborable?

Numerosos pronunciamientos judiciales han intentado dar respuesta a estas cuestiones, no obstante, en la actualidad no existe todavía un criterio jurisprudencial unificado. El presente artículo contiene las conclusiones más recientes a las que han llegado los Tribunales con el objetivo de orientar la estrategia que deben seguir las empresas hasta que se determine un criterio jurisprudencial unánime, especialmente cuando los convenios colectivos no establecen el momento a partir del cual deben empezar a disfrutarse.

I. Jurisprudencia relacionada con las previsiones de los convenios colectivos

En primer lugar, destaca la **Sentencia del Tribunal Supremo de 13 de febrero** (Rec. núm. 266/2016) en la cual se cuestiona a partir de qué momento deben empezar a computarse los permisos retribuidos cuando el artículo 28.1 del Convenio Colectivo de Contact Center establece que *“podrán ausentarse del trabajo, con derecho a retribución, y desde que ocurra el hecho causante”*. Defiende la empresa que este precepto indica que el permiso se disfruta desde el día en que tiene lugar la circunstancia generadora del derecho con independencia de si sucede en día laborable o en día de descanso.

No obstante, la Sala rechaza el argumento por entender que el propio precepto *“permiso retribuido”* demuestra que los permisos se conceden para su disfrute en días laborales y que solicitarlos en días en los que no se trabaja carece de sentido. Consecuentemente, dictamina que, todos los permisos (incluidos el permiso por matrimonio, nacimiento de hijo o fallecimiento de familiar) se inician el primer día laborable que siga al hecho causante del permiso.

Sin embargo, la **Sentencia del Tribunal Supremo de 5 de abril** (Rec. Núm. núm. 122/2017) falla en sentido contrario introduciendo una nueva interpretación. En este supuesto se trataba de una entidad bancaria en la cual la normativa interna de la misma establecía que los permisos retribuidos empezarían a devengarse el día en que tuviese lugar la circunstancia que otorga el derecho a su disfrute. En concreto, preveía que *“en todos los casos las licencias comienzan a*

contar desde el mismo día del hecho causante, salvo las licencias por enfermedad grave u hospitalización de parientes, que se podrán disfrutar mientras persista dicha situación”.

Así, en este caso, la Sala entendió que el permiso por matrimonio debía empezar a disfrutarse desde el mismo día en que se formalizase el casamiento, en este caso en fin de semana y todo ello porque en la normativa interna de la empresa se había concretado de manera expresa el momento a partir del cual debía empezar a devengarse.

Un mes después, la **Sentencia de la Audiencia Nacional 68/2019, de 23 de mayo** vuelve a fallar a favor de los trabajadores en un supuesto en que el fallecimiento de un familiar se había producido durante el transcurso de la jornada. En este caso, el Convenio Colectivo de aplicación volvía a ser el del Contact Center. La Sala entendió que la finalidad de los permisos retribuidos es que los trabajadores atiendan el estado de necesidad provocado por el fallecimiento de algún familiar, y que, precisamente por ello, si el permiso es retribuido, dicha finalidad no se alcanzaría si se resta el día del hecho causante cuando el fallecimiento del familiar se produce durante la jornada laboral o una vez concluida la misma. Además, introduce que, siempre que no se establezca otra cosa, en los plazos señalados por días, a contar desde uno determinado, el mismo quedaría excluido del cómputo y el plazo debería empezar a computarse desde el día siguiente.

En este contexto, seguimos sin tener una respuesta clara acerca de cuándo empieza a disfrutarse de los permisos retribuidos pues, en dos supuestos similares donde se preveía expresamente el momento en que debía comenzar su disfrute, el Tribunal Supremo interpretó las cláusulas de manera diferente.

II. Resoluciones de la Audiencia Nacional ante la ausencia de un criterio unificado

Junto con esto, lo que también nos preguntamos ahora es, ¿qué ocurre si la regulación convencional se limita a reproducir lo previsto en el artículo 37.3 del Estatuto de los trabajadores donde ni siquiera se especifica el momento a partir del cual empieza a devengarse el derecho?

Recordamos que el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores recoge que “*el trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración [...] a) Quince días naturales en caso de matrimonio, b) Dos días por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad [...]*”.

Con esto, ante la ausencia de un criterio unificado, la interpretación que el resto de los Tribunales están haciendo de este apartado es la siguiente. La Audiencia Nacional, en reiteradas ocasiones (destacan las Sentencias núm. 68/2019, 98/2018, 104/2018, 105/2018, entre otras) ha venido entendiendo que el disfrute de los permisos “*largos*”, como es el de matrimonio, empieza a computarse desde el día del hecho causante, mientras que los permisos “*cortos*” se disfrutarán a partir del primer día laborable, y ello al entender que la distinción legal y convencional entre “*días naturales*” y “*días*”, reconocidos para los permisos largos y cortos respectivamente, tiene gran relevancia jurídica y revela que el legislador no ha querido darles el mismo tratamiento a ambos tipos de permisos.

Pérez-Llorca

Así, entiende que la mención a “*días naturales*” para el caso del permiso de matrimonio comporta necesariamente que se computen tanto días hábiles como días inhábiles, de manera que el permiso empieza a disfrutarse desde el día natural en que se produce el hecho causante. Por el contrario, considera la Sala que, que la mención a “*días*” prevista para los permisos de corta duración debe interpretarse necesariamente como días laborales ya que, si la intención del legislador hubiera sido equiparar ambos permisos, habría utilizado también el adjetivo de días naturales.

No obstante, este criterio todavía no ha sido confirmado por el Tribunal Supremo.

Estando así la situación, la Audiencia Nacional no se ha quedado expectante ante la incertidumbre pues, en septiembre de 2018 por medio de Auto núm. 57/2018 interpuso una cuestión prejudicial ante el Tribunal de Justicia de la Unión Europea planteando si la normativa española puede simultanear el disfrute de un permiso retribuido con los descansos semanales. Esta cuestión todavía no ha sido resuelta por lo que estamos a la espera de determinar el criterio que debe seguirse.

LA CONDICIÓN DE TRABAJADORA ESPECIALMENTE SENSIBLE A LOS RIESGOS DERIVADOS DEL TRABAJO PUEDE SER ASIMILABLE AL CONCEPTO DE “DISCAPACITADA” A EFECTOS DE LA DECLARACIÓN DE NULIDAD O NO DE SU DESPIDO

Marisa Delgado · Abogada

Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (Sala Primera) de 11 de septiembre de 2019

El TJUE ha considerado que el estado de salud de un trabajador reconocido como “especialmente sensible a los riesgos derivados del trabajo” en el sentido del artículo 25 de la Ley 31/1995, puede asimilarse al concepto de “discapacidad” en el sentido de la Directiva 2000/78 en los casos en que ese estado de salud implique una limitación de la capacidad que pueda impedir la participación plena y efectiva de la persona de que se trate en la vida profesional en igualdad de condiciones con los demás trabajadores.

Además, entiende el TJUE que el despido por causas objetivas de un empleado con discapacidad, basado en presentar una productividad inferior a un determinado nivel, una menor polivalencia en los puestos de trabajo de la empresa y un índice de absentismo elevado, constituye una discriminación indirecta por motivos de discapacidad salvo que la empresa haya realizado previamente con respecto a ese empleado ajustes razonables que garanticen que se ha respetado el principio de igualdad de trato.

Así lo ha determinado en una Sentencia por la que resuelve una cuestión prejudicial planteada por el Juzgado de lo Social número 3 de Barcelona.

En el supuesto enjuiciado, una empresa despidió por causas objetivas a nueve de sus empleados, con base en los siguientes criterios de selección aplicables en la fecha del despido: presentar una productividad inferior al 95 %, una menor polivalencia en los puestos de trabajo de la empresa y un elevado índice de absentismo.

En ese grupo de trabajadores se encontraba una empleada afectada por epicondilitis, enfermedad por la que había causado varios períodos de baja por incapacidad temporal, tras los cuales se reincorporaba a su puesto de trabajo con altas médicas que coincidían en calificarla como “apta con limitaciones”. Debido a su estado de salud, se le había reconocido la condición de “trabajadora especialmente sensible a los riesgos derivados del trabajo”.

La trabajadora interpone demanda por la que solicita la declaración de nulidad, o subsidiariamente de improcedencia, del despido, al considerar que había sido adscrita a puestos de trabajo cuyas condiciones eran incompatibles con las particularidades de su estado de salud.

Para poder resolver sobre el fondo del asunto, el Juzgado de lo Social número 3 de Barcelona plantea una cuestión prejudicial en la que plantea dos cuestiones:

- Si la condición de trabajadora “especialmente sensible a los riesgos derivados del trabajo” en el sentido del artículo 25 de la Ley 31/1995 es asimilable al concepto de “personas con discapacidad”, en el sentido de la Directiva 2000/78.

El TJUE entiende que, en la medida en que el estado de salud de un empleado implique una limitación de la capacidad derivada de dolencias físicas, mentales o psíquicas a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, pueden impedir la participación plena y efectiva de la persona de que se trate en la vida profesional en igualdad de condiciones con los demás trabajadores, dicho estado de salud podrá estar comprendido en el concepto de “discapacidad” establecido en la Directiva 2000/78.

En todo caso, el TJUE matiza que el mero hecho de que se reconozca a una persona la condición de “trabajador especialmente sensible a los riesgos derivados del trabajo”, en el sentido del Derecho nacional, no significa automáticamente que esa persona tenga una “discapacidad” en el sentido de la Directiva 2000/78, sino que corresponderá al órgano jurisdiccional nacional comprobar si concurren las circunstancias mencionadas en el párrafo anterior.

- Si constituye un acto de discriminación directa o indirecta en el sentido del artículo 2.2.b de la Directiva 2000/78 la decisión de despedir a una trabajadora por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción, cuando esta persona tiene reconocida una discapacidad, al ser especialmente sensible para desempeñar algunos puestos de trabajo por causa de sus dolencias físicas.

El TJUE recuerda que, dado que un trabajador con discapacidad tiene, en principio, menos posibilidades de obtener buenos resultados que un trabajador sin discapacidad, a fin de garantizar la observancia del principio de igualdad de trato en relación con las personas con discapacidades, se realizarán ajustes razonables en su puesto de trabajo: en particular, los empresarios están obligados a adoptar medidas adecuadas, en función de las necesidades de cada situación concreta, para permitir a las personas con discapacidades acceder al empleo, tomar parte en el mismo o progresar profesionalmente, o para que se les ofrezca formación, salvo que esas medidas supongan una carga excesiva para el empresario (artículo 5 de la Directiva 2000/78). La potestad para verificar si estas adaptaciones son suficientes para ser consideradas ajustes razonables en el sentido del artículo 5 de la Directiva 2000/78 corresponde al órgano jurisdiccional nacional. De este modo:

- (i) Si el órgano jurisdiccional nacional concluye que no se adoptaron las medidas de adaptación adecuadas ni los ajustes razonables en el sentido del artículo 5 de la Directiva 2000/78, el despido de un trabajador con discapacidad basado en criterios de selección consistentes en presentar una productividad inferior a un determinado nivel, una menor polivalencia en los puestos de trabajo de la empresa y un índice de absentismo elevado sí constituye una discriminación indirecta por motivos de discapacidad en el sentido de la Directiva 2000/78.

Pérez-Llorca

- (ii) Si el órgano jurisdiccional nacional entiende que sí se adoptaron esas medidas adecuadas y ajustes razonables, no procedería considerar que un despido basado en tales criterios de selección constituye una discriminación indirecta en el sentido de la Directiva 2000/78.

PROTECCIÓN DE DATOS DE LOS TRABAJADORES: UNA EMPRESA ES SANCIONADA POR LA AEPD POR DESPEDIR A UN TRABAJADOR BASÁNDOSE EN UNA GRABACIÓN REALIZADA POR OTRO COMPAÑERO

Marta Salamanca Martín · Abogada

Resolución R/00411/2019 de la Agencia Española de Protección de Datos (“AEPD”)

En el presente caso, la AEPD ha impuesto a un restaurante una multa de 12.000 euros (reducida a 9.600 euros por pago voluntario) por sancionar disciplinariamente a un trabajador basándose en las pruebas aportadas por un compañero.

El trabajador sancionado interpuso una denuncia frente a la AEPD sosteniendo que la empresa había instalado cámaras de video vigilancia, pero no había informado debidamente al mismo de su existencia ni de la finalidad de las mismas, habiendo además utilizado las imágenes obtenidas para sancionarle por varios incumplimientos laborales.

Durante el trámite de alegaciones, la empresa argumenta que las grabaciones que han servido de prueba para sancionar al trabajador han sido aportadas por un compañero del mismo, que grabó al trabajador con su teléfono móvil personal, no teniendo origen las mismas en las cámaras de video vigilancia instaladas.

Establece en este sentido la AEPD que una grabación de móvil que recoge imágenes de una persona a la que se puede identificar entra dentro del ámbito de protección del art. 1 del Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de abril de 2016 relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y (“RGPD”) y que, por tanto, si las imágenes son utilizadas por el empleador para producir efectos jurídicos en el seno de un control laboral, con sanción disciplinaria, la normativa de protección de datos y sus garantías son plenamente aplicables, considerando además que ni informó de la recogida de datos ni de los derechos asociados a dicha recogida.

De los hechos probados se desprende que la persona jurídica titular del establecimiento donde presta servicios el trabajador fue quien utilizó al fin descrito las grabaciones, siendo la responsable del tratamiento de los datos sin haber informado al trabajador sobre esa utilidad de supervisión laboral asociada a las capturas de su imagen. Vulneró, de esa manera, el art. 18.4 de la Constitución, y el artículo 5.1 a del RGPD.

Por todo ello se concluye que los datos personales del empleado han sido tratados sin base legítima por la empresa, acreditándose la comisión de una infracción del artículo 5.1 a del RGPD por lo que se impuso una sanción de 12.000 euros por infracción del mismo.

SE RECONOCE EL DERECHO A DISFRUTAR LAS VACACIONES NO DEVENGADAS DURANTE EL PROCESO DE TRAMITACIÓN POR DESPIDO IMPROCEDENTE AL EFECTUARSE LA READMISIÓN

Laura Pérez Benito y Bárbara Gómez Cortés · Socia

Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 27 de mayo de 2019 (Rec. 1518/2017)

En el presente caso, el Tribunal Supremo reconoce el derecho a las vacaciones devengadas durante la tramitación del proceso por despido improcedente de un representante de los trabajadores tras haber hecho su readmisión efectiva.

Así pues, el Tribunal confirma la sentencia de contraste dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Canarias, Las Palmas, de fecha 17 de abril de 2007 y determina que el derecho a las vacaciones es parte de los efectos que tiene la readmisión y por los cuales se entiende que la relación laboral nunca se extinguió, haciendo equivalente el tiempo de tramitación al de prestación de servicios.

En consiguiente el Tribunal afirma que *“si en ese lapso de tiempo no ha habido trabajo efectivo, no ha sido precisamente por la voluntad del trabajador, sino que la inactividad se debe a un acto extintivo de la empresa que después se declara ilícito, y cuyos efectos antijurídicos se tratan de restaurar completamente a través de la readmisión”*.

Finalmente, el Tribunal reconoce que si bien no existe una norma expresa sobre el efecto que ha de tener la readmisión efectiva en la relación laboral y el derecho al disfrute de las vacaciones, su argumentación es compatible con la reciente jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, en concreto, el asunto Shimizu, C-684/16 en el que se establece que las vacaciones no pueden ser extinguidas tras un periodo de devengo fijado por el derecho nacional cuando el trabajador no haya podido disfrutarlas.

En conclusión, el Tribunal deja así claro que, en caso de un despido improcedente de un representante de los trabajadores que opta por su readmisión, existe un derecho al disfrute de las vacaciones correspondientes al periodo de sustanciación del proceso por despido en el año en el que se produce la readmisión y el año anterior.

NO CABE LIMITAR EL PLAZO DE CONVOCATORIA DE LA HUELGA UNA VEZ CELEBRADA LA JUNTA CON LA COMISION DE CONFLICTOS PREVISTA EN EL CONVENIO COLECTIVO

Laura Pérez Benito y Bárbara Gómez Cortés · Socia

Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 13 de junio de 2019 (Rec.70/2018)

En el presente supuesto, el Tribunal Supremo desestima el recurso de casación interpuesto por el grupo Renfe y confirma la sentencia de la Audiencia Nacional, en la cual se declara la legalidad de una huelga celebrada por los trabajadores de la compañía en 2017 a pesar de la existencia de defectos formales.

La empresa argumentó los motivos por los que se buscaba reconocer la ilegalidad de la huelga basándose en que, principalmente:

- (i) Ésta fue convocada cuatro meses después de la celebración de la junta con la comisión de conflictos prevista en el convenio colectivo, lo cual consideraban un atentado contra la seguridad jurídica, ya que debería de ser celebrada con inmediatez tras la junta con la comisión.
- (ii) La huelga tenía un carácter novatorio puesto que uno de los objetivos previstos en la convocatoria no fue previsto y sólo se desistió dos días previos a la celebración de la huelga, impidiendo así el tiempo de publicitarlo y
- (iii) La convocatoria, al referirse a la celebración de la junta con la comisión de conflictos, hacía referencia a una fecha errónea.

Sin embargo, el Tribunal basa su fallo en las siguientes consideraciones:

- (i) Por un lado, no existe un plazo máximo para convocar la huelga una vez celebrada la junta con la comisión de resolución de conflictos. Si bien el convenio colectivo pide la intervención de la comisión, este solo establece la exigencia de acudir ante ella, pero no especifica un plazo de caducidad para convocar y preavisar la huelga.
- (ii) Por otro lado, respecto al carácter novatorio de la huelga, el Tribunal Supremo afirma que la huelga en sí o sus particulares objetivos pueden desconvocarse en cualquier momento antes de su celebración y que con los medios técnicos y publicitarios con los que cuenta la recurrente, la publicidad puede darse inmediatamente.
- (iii) Asimismo, en cuanto al error mecanográfico, por el cual la fecha de la junta con la comisión de resolución de conflictos era errónea, es irrelevante ya que la recurrente había asistido a la junta y posteriormente el error fue subsanado.

En consecuencia, entiende el Tribunal que, al no existir un plazo en el convenio colectivo, no cabe limitar el plazo de convocatoria una vez celebrada la junta con la comisión de conflicto. Además, no son suficientes, para declarar la ilegalidad de la huelga, el que existan errores formales, los cuales o son irrelevantes o pueden ser subsanados.

NO SE CONSIDERAN PRESCRITAS LAS FALTAS COMETIDAS POR UN TRABAJADOR CUYO PERFIL EN REDES SOCIALES ES PÚBLICO Y ACCESIBLE EN CUALQUIER MOMENTO POR LA EMPRESA

Marta Salamanca Martín · Abogada

Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 19 de julio de 2019 (Rec. núm. 223/2019)

La presente sentencia dirime la controversia acaecida como consecuencia de un despido disciplinario realizado por una empresa tras las publicaciones realizadas por este último en la red social twitter.

Desde el inicio de la relación laboral, el trabajador ya tenía un perfil público en la mencionada red social, del que hacía uso habitual para opinar sobre las conductas empresariales de su empleador, así como del resto de sus compañeros.

Tras una feria internacional en el año 2018, uno de los principales clientes de la empresa, solicita información sobre el empleado en cuestión dada su sorpresa por lo activo y crítico que es el mismo en twitter (insultando a sus compañeros, desacreditando a sus superiores, revelando información de la empresa, etc).

La sentencia se pronuncia sobre la prescripción de las faltas cometidas por trabajadores y el momento en el que se considera que la empresa es conocedora de la conducta del trabajador, dirimiendo entre la posibilidad de que las mismas con el transcurso del tiempo se encuentren prescrita.

Por un lado, en relación con la prescripción corta de las infracciones que se imputan al trabajador, se establece que es determinante el conocimiento empresarial de los hechos. Así, se concluye que por más que el perfil fuese público y que la empresa pudiera saber que el empleado tenía una cuenta abierta en twitter, es evidente que no se le puede exigir que revise las redes sociales de los empleados por considerar que, incluso, podría vulnerar la intimidad de los mismos.

Por otro lado, en lo relativo a la prescripción larga, se discute también la existencia o no de una falta continuada dadas las diversas publicaciones o tweets que, en un tiempo prolongado, ha publicado el empleado. A esto, contesta el Tribunal que las faltas continuadas responden a una conducta que se prolonga en el tiempo, a través de una pluralidad de hechos y se debe empezar a contar el plazo a partir de la comisión del último hecho.

En resumen, la infracción cometida consiste en la repetición en la conducta inapropiada del actor de publicar tweets insultando y criticando a la empresa, y un conocimiento de la empresa en fecha determinada, tras la feria internacional. Por esto, considera el Tribunal que no pueden considerarse prescritos los tweets y que el despido del actor es procedente.

SE CONSIDERA MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO EL CAMBIO EN LA ENTREGA DE REVISTAS EN SOPORTE FÍSICO POR SOPORTE INFORMÁTICO

Marta Salamanca Martín · Abogada

Sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional de 22 de julio de 2019 (Sentencia núm. 92/2019)

La controversia en esta sentencia consiste en determinar la existencia o no de modificación sustancial de las condiciones de trabajo (“MSCT”) de la medida aplicada por una empresa del sector de la edición y comercialización de libros y revistas.

En concreto, la empresa, desde el comienzo de su actividad, entrega a los trabajadores un ejemplar de cada una de las publicaciones, suplementos y regalos que se ponen a la venta al público para que puedan leerlos, llevárselos a casa y compartirlos con sus familiares.

Sin embargo, en el mes de abril de 2018, la empresa envía un email a los trabajadores comunicando que ya no se va a producir la entrega de los ejemplares en papel, que será sustituida por el acceso a una aplicación quiosco en la que podrán acceder al mismo contenido.

Para justificar la decisión tomada, la empresa alega que: (i) ante la situación económica que afronta, va a conseguir ahorrar una cantidad importante de dinero, (ii) se va a producir una mejora en la eficiencia y la rapidez de acceso y, (iii) genera una gran ventaja medioambiental.

El mencionado cambio es denunciado por el sindicato Comisiones Obreras, argumentando la existencia de una MSCT para la que no se han seguido los tramites legalmente establecidos y, por tanto, debiéndose declarar la medida como nula.

La Audiencia Nacional estima su demanda, declarando la MSCT nula, conforme a los siguientes extremos:

- (i) Los trabajadores de la empresa por su condición de tales tenían derecho a acceder a todas las publicaciones de la demandada en papel, pudiendo incluso llevárselas a su domicilio y compartirlas con sus familiares. Con el cambio, no se accede a la totalidad de las publicaciones;
- (ii) Tal derecho suponía una ventaja económica de 1.075 euros anuales, que es el precio de venta al público anual de la totalidad de las publicaciones disponibles.
- (iii) Para poder efectuar la lectura desde el domicilio, el trabajador debe adquirir un dispositivo electrónico y disponer de una conexión a internet, mientras que antes bastaba con el traslado material del ejemplar en papel desde el puesto de trabajo al domicilio.

Coordinadores de la Newsletter

—

Luis Enrique Fernández Pallarés

Socio

lefernandez@perezllorca.com

Tel: +34 91 436 04 23

Fax: +34 91 423 04 30

Laura Pérez Benito

Socia

lperez@perezllorca.com

Tel: +34 91 423 67 38

Fax: +34 91 423 04 30

Sede

Pérez-Llorca

Castellana 50
28046 · Madrid

Paseo de la Castellana, 259 A
28046 · Madrid

—
Diagonal 640, 8^º A
08017 · Barcelona

—
110 Bishopsgate
London EC2N 4AY

—
375 Park Avenue, 38th floor
10152 · New York

