

Pérez-Llorca

ANUARIO 2021
Laboral

www.perezllorca.com

Madrid · Barcelona · Londres · Nueva York

Contenido

Previsión y tendencias 2022	/ 3
“Laboral al Día” calendario 2022	/ 3
Sentencias por voces	/ 4
Baja voluntaria	/ 4
Cesión legal	/ 4
Contrato	/ 4
Convenio colectivo	/ 4
Derechos fundamentales	/ 4
Despido	/ 5
Despido colectivo	/ 5
Excedencia	/ 5
ERTE	/ 6
ETT	/ 6
Huelga	/ 6
Modificación sustancial	/ 6
Negociación colectiva	/ 6
Plan de igualdad	/ 7
Privacidad	/ 7
Representantes	/ 7
Salario	/ 7
Sanciones	/ 8
Teletrabajo	/ 8
Tiempo de trabajo	/ 8
Traslado	/ 9
Vacaciones	/ 9
TOP de Pérez-Llorca	/ 10

Previsión y tendencias 2022

El año 2022 se estrenará con una reforma laboral que, finalmente y después de tanto debate durante los últimos años, ha sido aprobada en este mes de diciembre.

Sin embargo y pese a los reiterados anuncios de que la reforma laboral supondría la derogación de la reforma laboral de 2012, lo cierto es que la reforma efectivamente aprobada no parece que sea mucho más que mero ajuste de cuestiones muy específicas y que, en gran medida, ya habían sido previamente resueltas por el Tribunal Supremo como por ejemplo la pérdida de funcionalidad de los contratos de obra y servicio y la vuelta a la ultraactividad indefinida de los convenios colectivos.

No obstante y pese haber tenido un menor calado de lo que se podía prever, no hay duda de que la reforma laboral 2021 será uno de los principales puntos de debate durante 2022. En concreto y de continuar la pandemia la tendencia negativa iniciada en este final de 2021, el año 2022 nos servirá, desgraciadamente, para constatar si el nuevo modelo de ERTes (denominado como “Mecanismo Red”) es una herramienta útil y ágil para las empresas o si, por el contrario, no es más que una nueva pesada carga administrativa que finalmente no haga sino desincentivar a las empresas acudir al mismo. Al hilo de lo anterior y en caso de un significativo empeoramiento de nuestra economía por la evolución de la pandemia, en 2022 también tendremos que hablar de despidos. En este contexto, las empresas deberán ser muy cuidadosas con el nuevo criterio del cómputo de umbrales introducido por el Tribunal Supremo en 2021 y del que dimos oportuna cuenta en nuestras sesiones de este año. Del mismo modo y de continuar la crisis sanitaria, es indudable que el trabajo a distancia recuperará en 2022 el protagonismo de 2020. Finalmente, 2022 también será un año importante para los planes de igualdad y las auditorías retributivas dado que a partir del mes de marzo, su obligatoriedad alcanzará también a las empresas de más de 50 trabajadores.

Es evidente que nos espera un año 2022 con importantes retos en materia laboral. Y como en años anteriores, ahí estará “Pérez-Llorca Laboral al Día” para acompañaros.

Equipo Laboral al Día

“Laboral al Día” calendario 2022



11 de **enero** de 2022



2 de **febrero** de 2022



8 de **junio** de 2022



19 de **octubre** de 2022

SENTENCIAS

Sentencias por voces

Baja voluntaria

- » **STS 20/01/21 Rec. 2093/18:** Se admite la dimisión inmediata de una trabajadora al comunicársele incumplimientos contractuales. No hay vicio en el consentimiento. La dimisión con eficacia inmediata no es susceptible de retractación.

Cesión legal

- » **STS 20/04/21 Rec. 2700/18:** Responsabilidad solidaria cedente y cesionario no se limita porque el trabajador haya ejercido opción de fijeza en una de las dos.

Contrato

- » **STS 26/05/21 Rec.189/19:** No es necesario incluir el salario en la copia básica entregada a la RT.
- » **STS 18 OCT 2021 Rec. 3769/2018:** Sobre la compensación económica adecuada del pacto de no competencia post contractual.
- » **STS 02/12/20 Rec. 910/18:** Contrato temporal. Interrupción no significativa no rompe el vínculo. Interrupción fue un nuevo cortafuegos para romper continuidad.

Convenio colectivo

- » **STS nº 958/2021, de 5 de octubre de 2021 (Recurso 4815/2018):** La prohibición de concurrencia entre convenios colectivos que proclama el art. 84.1 ET no se aplica respecto de un convenio que ha perdido su vigencia ordinaria.

Derechos fundamentales

- » **SAN 31/03/21: Rec. 339/2020:** Son válidas las restricciones a la libertad de expresión e información para proteger a la empresa de la difusión de documentación interna.
- » **Sentencia del Tribunal Constitucional (STC) nº 160/2021, de 4 de octubre de 2021 (Recurso 3884/2017):** No vulnera el derecho a la protección de datos de carácter personal (art. 18.4 CE) la utilización de grabaciones sonoras de los trabajadores, conocidas y consentidas, aunque se incumpla el compromiso de no utilizarlas como un mecanismo disciplinario.

Despido

- » STS 23/06/21 Rec. 2229/18: Si acción 50ET y despido, se analiza primero la de resolución. Si se acoge la de resolución y la de despido improcedente se abona indemnización y salarios de tramitación.
- » STS 21/7/21 Rec. 4877/18: Prueba videovigilancia debe admitirse para justificar el despido del trabajador conforme doctrina TEDH (López Ribalda II).
- » STS 03/11/20 Rec. 1521/18: Despido objetivo. Pérdida de contrata. No existe necesidad de agotar todas las posibilidades de recolocación en la empresa.
- » STS 14/1/21 Rec. 2896/18: Es procedente si hay pérdidas económicas durante 3 años aunque las pérdidas del 3er son inferiores a las anteriores. Reducción cifra de negocio hace que sea medida razonable.

Despido colectivo

- » SAN 20/04/21 Rec. 10/21: Existencia grupo laboral. Vinculación entre matriz y filial española. Matriz toma decisiones estratégicas y la filial las gestiona. Pérdidas meramente contables y debidas al contrato de comisión entre las partes. Pérdidas consentidas – 10 años.
- » SAN 23/04/21 Rec. 462/20: Valida despido colectivo respecto del que se alcanzó un preacuerdo luego no ratificado por discrepancias en la aplicación de los criterios de afectación.
- » STS 23/09/21 Rec. 92/21: Computan los periodos de prueba en un contexto de extinción generalizada de contratos (25 periodos de prueba).
- » STS 21/07/21 Rec. 2128/18: Cómputo de umbrales en ampliación de la cláusula antifraude. Los 90 días pueden ser anteriores o posteriores al despido individual.
- » SAN 15/09/21 Rec. 77/21: ERE después de ERTE. No se justifica el carácter definitivo de las causas en relación con la transitoriedad del ERTE.
- » STS nº 1067/2021, de 28 octubre 2021 (Recurso 54/2021): El Tribunal Supremo declara la nulidad de un Despido Colectivo por mala fe negocial.
- » STS 18/11/20 Rec. 62/20: Pérdida de contrata es causa productiva. No es necesario recolocar el excedente de mano de obra en otro centro. Análisis de la causa en el centro donde se produce el desfase. Control judicial debe limitarse a comprobar si las medidas adoptadas se adaptan al standard del buen comerciante. Contrataciones realizadas en otros centros no impactan.
- » STS 18/11/20 Rec. 143/2019: En causa productiva no es preciso que se derive una situación económica negativa. Análisis de la proporcionalidad no supone fijar la idoneidad de la medida ni censurar la oportunidad de la gestión empresarial.

Excedencia

- » STS 13/07/21 Rec. 4111/18: Trabajadora en excedencia que no es readmitida y cuyo despido se concilia, está en situación de alta.
- » STS 20/01/21 Rec. 2542/18: Derecho a la reincorporación aún para cubrir necesidades temporales.

ERTE

- » **SAN 30/11/20 Rec. 178/20:** No puede dudarse de la legitimación del Grupo para iniciar el ERTE si se viene negociando previamente como tal. Mala fe por no incluir las empresas con resultados positivos. Se presentaron cuentas incompletas y en inglés. No se puso programa formativo durante ERTE.

ETT

- » **STS 20/10/20 Rec. 110/18:** Se reconoce el derechos de los trabajadores ETTs a recibir beneficios de la empresa usuaria.

Huelga

- » **STS 5/05/21 Rec. 4985/18:** Vulneración por sustitución interna de trabajadores huelguistas por iniciativa de mandos intermedios sin que la empresa lo autorice.

Modificación sustancial

- » **SAN 10/05/21 Rec. 17/21:** No limita la buena fe en la negociación el acuerdo previo general para todo el grupo entre el empresario y los sindicatos mayoritarios.
- » **SAN 18/03/21 Rec. 164/20:** Es posible suprimir el ticket restaurante durante el teletrabajo de pandemia si se trata de una partida de carácter netamente extra salarial ligada a la compensación del gasto del trabajo presencial.
- » **STS 07/07/21 Rec. 80/20:** Sustitución cena de Navidad por lotería y un vale descuento se debe negociar como modificación sustancial.
- » **SAN 27/07/21 Rec. 277/20:** No lo es la implantación de un sistema informático “hot desk” para el reparto semanal de los puestos de trabajo. Permite una organización de los centros de trabajo más eficaz.
- » **SAN 15/09/21 Rec. 171/21:** Lo es los cambios en los procedimientos de gestión del desempeño que dan lugar al percibo de la retribución variable.
- » **SAN nº 200/2021, de 27 de septiembre de 2021 (Recurso 140/2021):** La modificación sustancial de las condiciones de trabajo debe proyectarse a futuro. No se admite la supresión de un bonus ya devengado.
- » **SAN nº 215/2021, de 18 de octubre de 2021 (Recurso 292/2020):** La ausencia de la buena fe negociadora y el quebranto de los deberes de documentación e información determina la nulidad de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo.
- » **SAN 09/12/20 Rec. 163/20:** Lo es la supresión ticket restaurante durante estado de alarma y mientras los trabajadores realizaban teletrabajo entre 14/03 y 30/04.

Negociación colectiva

- » **SAN 18/03/21 Rec. 174/20:** Doble escala salarial. Lo es la percepción de un complemento personal dinámico que no se limita al mero incremento del IPC.

- » **STS 15/12/20 Rec. 80/19:** Personal fuera de convenio puede adherirse a plan de desvinculaciones incorporado al convenio.
- » **STS 18/12/20 Rec. 31/19:** Doble escala salarial. Permite diferenciar y mantener beneficios “compensación festivos suprimidos” y “premio servicios prestados” a trabajadores prestando servicios a una determinada fecha.

Plan de igualdad

- » **STS 1/06/21 Rec. 32/20:** Valida el plan acordado con RT con independencia de que el diagnóstico hecho con anterioridad a la entrada en vigor RD 6/19.
- » **STS 25/05/21 Rec. 186/19:** No validez comisiones *ad hoc*. No se trata garantizar presencia personas de todos los centros, sino hay que tener la correspondiente legitimidad.

Privacidad

- » **STS 20/05/21 Rec. 130/20:** No previsión legal que ampare la obligación empresa de poder realizar test COVID.
- » **STS 22/04/21 (Penal):** Se vulnera el derecho a la intimidad cuando el empresario accede al correo personal del empleado aunque esta conocía la prohibición de utilizar el correo de empresa para fines particulares. 1 año de prisión.

Representantes

- » **SAN 2/02/21 Rec. 471/20:** No es contrario a la libertad sindical el cambio de notificaciones de la empresa del correo electrónico a la utilización de la app.
- » **STS 9/02/21 Rec. 1229/20 (Sala Contencioso):** Limita el derecho de información de los sindicatos a partir del derecho protección de datos de los trabajadores. No acepta peticiones desvinculadas del fin perseguido o sin aportar justificación de la necesidad de esa información.
- » **SAN 21/06/21 Rec. 34/21:** No es contrario a la libertad sindical las reuniones de la empresa con los trabajadores para explicar cuestiones de actualidad.
- » **SAN 15/12/20 Rec. 13/20:** Impugnación de elecciones no resta legitimidad de los representantes elegidos.
- » **SAN 30/12/20 Rec. 213/20:** Admite que la empresa no facilite a sindicatos las cuentas de correo electrónico creadas durante el teletrabajo para envío de información sindical. La Ley solo impone obligación de un tablón de anuncios en cada centro de trabajo. Si no lo establece el convenio, no existe obligación.

Salario

- » **STS 2/02/21 Rec. 127/19:** Retribución variable. Esta parte del salario no puede quedar a expensas de decisiones unilaterales de la empresa sobre las que no es posible ningún control de adecuación o razonabilidad.
- » **SAN 15/2/21 Rec. 263/20:** No es posible modificar régimen de dietas del convenio por una compensación distinta.

- » STS 14/09/21 Rec. 2/20: Ticket restaurante. No tiene naturaleza salarial incluso tras ser monetizados. No forma parte del cómputo de IT aunque se considere a efectos indemnizatorios por la empresa.
- » STS nº1019/2021, de 18 de octubre de 2021 (Recurso 4480/2018): La denuncia anónima ante la Inspección de Trabajo interrumpe la prescripción de una reclamación de salarios.
- » STS 11/12/20 Rec. 1482/18: Retribución variable. Carga de la prueba de la empresa para su percepción. Debido a su disponibilidad y facilidad probatoria la empresa debe acreditar (i) los objetivos y (ii) si se han cumplido o no.
- » STS 19/1/21 Rec. 3108/18: Imposibilidad de compensar salario por indemnización por incumplir plazo de permanencia dado que no es una deuda líquida.

Sanciones

- » STS nº 1005/2021, de 13 de octubre de 2021 (Recurso 4141/2018): La prescripción para la imputación de faltas al trabajador comienza cuando la empresa tenga un conocimiento, cabal y cierto de los hechos investigados, aun cuando el trabajador hubiere reconocido los hechos con anterioridad.

Teletrabajo

- » SAN 10/05/21 Rec. 105/21: Desconexiones que impidan la prestación por causas a las personas trabajadoras no pueden ser descontadas siempre que se aporte justificación de la empresa suministradora. Tampoco el tiempo para acudir al lavabo por el tiempo imprescindible por razones de prevención de riesgos y respeto dignidad de trabajadores.
- » SAN 12/05/21 Rec. 393/20: Modificación sustancial. No lo es descontar tiempo tras la reincorporación tras la comida. La implantación del teletrabajo después de la comida para evitar concurrencia a sitios concurridos en la pausa de la comida es una medida temporal y no sustancial.
- » SAN 04/06/21 Rec. 103/21: El teletrabajo COVID no genera derecho a compensación de gastos salvo acuerdo individual, colectivo o convenio colectivo.
- » SAN 30/06/21 Rec. 498/20: No genera derecho a percibir el plus transporte. Necesario un acuerdo expreso que establezca su abono en esa modalidad.
- » SAN 22/09/21 Rec. 47/21: No ha lugar a la compensación comida de las personas que estaban en jornada partida durante el teletrabajo. La previsión del convenio estaba pensada para trabajadores presenciales.
- » SAN nº 104/2021, de 2 de noviembre de 2021 (Recurso 105/2021): En caso de teletrabajo, las desconexiones que impidan la prestación de servicios computan como tiempo de trabajo.

Tiempo de trabajo

- » STS 3/03/21 Rec. 129/19: Es posible modificar programación de trabajo si se notifica con más de 48 horas y con tiempo suficiente para gestionar el descanso.
- » SAN 31/03/21 Rec. 343/20: Valida que la guía no haya sido acordada RT. Valida el contenido. Admite que para que sea hora extraordinaria tiene que estar autorizada por el mánager.

- » **STS 09/06/21 Rec. 27/20**: Lo es el desplazamiento del domicilio al primer cliente y desde el último cliente al domicilio dado que la actividad sólo puede realizarse en el domicilio de los clientes. Los trabajadores no van antes al centro de trabajo.
- » **SAN 05/02/21 Rec. 179/21**: Es modificación sustancial la notificación de instrucciones de uso del registro horario dado que introduce novedades (i) no computa viajes internacionales, (ii) factor corrector 30 minutos, (iii) retribución extras mediante descanso.
- » **STJUE 09/09/21 (C-107/19)**: Las pausas durante el trabajo pero con necesidad de estar rápidamente disponible (2 minutos) son tiempo de trabajo remunerado.
- » **STS nº 1008/2021, de 13 octubre de 2021 (Recurso 5042/2018)**: El atropello sufrido durante la “pau-sa para el bocadillo” mientras el trabajador hace gestiones personales se considera accidente de trabajo.
- » **SAN 28/10/20 Rec. 152/20**: No existe obligación de negociar la distribución irregular de la jornada.
- » **SAN 28/10/20 Rec. 143/20**: Permiso recuperable es una distribución irregular. Vacaciones ofertadas en Covid no modifica calendario laboral. Que no se haya pactado no es contrario a la bondad de la medida.

Traslado

- » **STS 15/06/21 Rec. 3696/18**: Cambio a otra localidad sin cambio de residencia (60km) forma parte del *ius variandi* del empresario.

Vacaciones

- » **SAN 19/09/21 Rec. 51/21**: Si se solapan ERTE y situaciones de IT, embarazo, maternidad/paternidad priman éstas a efectos del cómputo de vacaciones.

JURISPRUDENCIA

TOP de Pérez-Llorca

TOP 1

- » **STS 5/03/21 Rec. 94/19:** (Contratos) Anula la definición de una obra/servicio que justifica la contratación temporal.
- » **STS 30/06/21 Rec. 3381/18:** (Contratos) No constituye obra o servicio justificada cuando está vinculada a vínculos mercantiles que permitan su desarrollo.
- » **TJUE 11/11/20 C-300/19:** (Despido Colectivo) El periodo de referencia ha de calcularse computando todo el periodo de 30 o de 90 días consecutivos en el que haya tenido lugar ese despido individual.
- » **STS 09/12/20 Rec. 55/20:** Umbrales. Primera sentencia tras TJUE 11/11/20 (C-300/19) Goteo realizado no supone superación de umbrales.

TOP 2

- » **STC 29/03/21 Rec. 6838/19:** (Privacidad) Prueba obtenida con vulneración derechos fundamentales, invalida la prueba pero no hace despido nulo. Da lugar a compensación de daños porque ha existido vulneración de derechos fundamentales.
- » **STC 12/07/21 Núm. 140/21:** (Despido Colectivo) En caso de acuerdo, los trabajadores pueden a través de procesos individuales combatir la causalidad del despido.
- » **STS 03/03/2021 Rec. 1858/20:** (Contratos) Contrato obra vinculado a contratación y encadenamiento de contratos. Determina la fijeza.
- » **STS 29/12/20 Rec. 240/18:** Falta de justificación de los contratos obra cuando su actividad esencial está definida por los vínculos mercantiles que permiten su desarrollo. Cambio doctrina.

TOP 3

- » **STS 27/05/21 Rec. 182/19:** (Tiempo de trabajo) No es multa de haber descontar salario por impuntualidad en los fichajes de entrada. Voto particular.
- » **STC 31/05/21 Núm. 119/21:** (Conciliación) Anula la sentencia que resuelve considerando únicamente la legislación ordinaria, obviando la dimensión constitucional de un litigio en el que estaba en juego el derecho a la no discriminación por razón de sexo. Necesario ponderar las circunstancias personales de quien impugna una modificación de jornada de trabajo que incide sobre el disfrute de la reducción por cuidado de hijos.
- » **SAN 30/09/20 Rec. 228/20:** (Despido Colectivo) Nulidad por ofertar y pactar individualmente las condiciones ofrecidas y rechazadas previamente por la comisión representativa, condiciones que no se incluyeron en la decisión final. Las fechas de los desayunos de laboral al día: Respecto de fechas tentativamente proponemos (i) 2 de febrero, (ii) 8 de junio, y (iii) 19 de octubre.

El **equipo de Laboral de Pérez-Llorca** trabaja para ofrecer un servicio cercano y especializado para cada uno de sus clientes. Preocupándose por conocer su actividad, forma de trabajo y expectativas, para poder lograr la solución que mejor se adapte a sus necesidades, así como para poder prever las futuras.

El equipo de Laboral de Pérez-Llorca asesora a múltiples empresas, tanto públicas como privadas, de diferentes sectores y junto con el resto de especialistas del despacho consigue un acompañamiento personalizado y de gran valor añadido para sus clientes.

Buscamos la mejor solución a los eventuales problemas que puedan surgir en la gestión del personal dentro de cada empresa. Somos especialistas en negociación individual y colectiva, y cuenta con una amplia experiencia en la asistencia letrada en juicios en todas las instancias. Algunas áreas de asesoramiento son:

- » **Asesoría laboral y en el ámbito de los Recursos Humanos:** asesoramiento en dudas y consultas laborales, diseño e implantación de políticas de empresa, contratos de alta dirección, pactos de movilidad funcional, exclusividad, no competencia y confidencialidad, planes de igualdad y asesoramiento en materia de conciliación laboral y familiar, prevención de riesgos laborales... Además, asesoramos en despidos disciplinarios y en despidos objetivos individuales, así como en materia de extinción de contratos temporales y reestructuraciones.
- » **Dirección letrada en procedimientos instados ante la jurisdicción social:** asistencia en procedimientos judiciales individuales ordinarios y especiales, en procedimientos judiciales de conflicto colectivo y en recursos extraordinarios de suplicación y de casación.
- » **Asistencia en Inspecciones de Trabajo y en negociaciones colectivas y asuntos sindicales.**

Daniel Cifuentes

Socio

dcifuentes@perezllorca.com

T: +34 91 423 66 89

Laura Pérez

Socia

lperez@perezllorca.com

T: +34 91 436 04 20

Gloria Pérez de Moya

Counsel

gperezdemoya@perezllorca.com

T: +34 91 432 51 49

Luis Enrique

Fernández Pallarés

Socio

lefernandez@perezllorca.com

T: +34 91 436 33 11

Isabel Moya

Socia

imoya@perezllorca.com

T: +34 91 436 04 20

Marta Iranzo

Of Counsel

miranzo@perezllorca.com

T: +34 91 432 51 45

