FORMACIÓN EN RED

CCOO

Julio 2018

VIDEO

LÍMITES A LA DOBLE ESCALA SALARIAL. NO PUEDE PROLONGARSE DE FORMA PERMANENTE O REITERADA EN EL TIEMPO

Leer más

Sentencia del Tribunal Constitucional de 16 de octubre de 2017

VIDEO

EL DISFRUTE DE LOS PERMISOS RETRIBUIDOS SE INICIARÁ EL PRIMER DÍA LABORABLE CUANDO COINCIDA CON FESTIVO O DESCANSO SEMANAL

Leer más

Sentencia del Tribunal Supremo de 13 de febrero de 2018.

VIDEO

LA INSTALACIÓN DE CÁMARAS SECRETAS DE VIGILANCIA EN EL LUGAR DE TRABAJO ES CONTRARIA A LOS DERECHOS FUNDAMENTALES AL SER UNA INTRUSIÓN EN LA VIDA PRIVADA, DEBIENDO INFORMAR A LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DE FORMA EXPRESA Y DIRECTA

Leer más

Sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos de 9 de enero de 2018.

VIDEO

CUANDO LAS CONDICIONES DE TRABAJO PUEDAN IMPLICAR UN GRAVE PERJUICIO ECONÓMICO O PROFESIONAL PARA LA PERSONA TRABAJADORA, ÉSTA PODRÁ EXTINGUIR SU CONTRATO SIN ESPERAR A SENTENCIA FIRME

Leer más

Sentencia del Tribunal Supremo de 13 de julio de 2017.

VIDEO

NULIDAD DEL DESPIDO COLECTIVO POR NO ENTREGAR LA EMPRESA LA DOCUMENTACIÓN ECONÓMICA DE LAS EMPRESAS DEL GRUPO MERCANTIL

Leer más

Sentencia del Tribunal Supremo de 19 de julio de 2017.

LÍMITES A LA DOBLE ESCALA SALARIAL EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Según sentencia del Tribunal Constitucional de 16 de octubre de 2017 el abono diferenciado de un complemento de antigüedad en función de la fecha de antigüedad o ingreso en la empresa puede suponer un trato diferenciado y desigual cuando no atiende a una justificación objetiva y razonable. Ello plantea la necesidad de una concreta motivación y acreditación de tales razones, pues de lo contrario supondría un trato peyorativo a quien accede más tarde al empleo. Por ello nada excusa la necesidad de que el nuevo convenio fije una estructura salarial que trate por igual a todos los trabajadores a los que ha de aplicarse. Para que se pueda establece una diferencia de trato por razón de la fecha de ingreso deben darse dos condicionantes:

- la existencia de una contraprestación a los afectados
- la diferencia de trato sea de modo transitorio y asegurando su descrición progresiva

El TC establece que el sistema de doble escala salarial únicamente sirve para proporcionar una solución transitoria a un momento coyuntural-mente comprometido, por lo que transcurridas las circunstancias que justificaron la medida, y la posibilidad de la mercantil de adaptarse a la nueva situación del mercado y a los cambios legislativos, mantener la desigualdad de trato salarial exige que quien la defiende aporte una justificación razonable y actualizada, y de no ser así es contraria al prin-cipio de igualdad.

VIDEO

Sentencia Tribunal Constitucional de 16 de octubre de 2017, rec. amparo 5547/2016.

EL DISFRUTE DE LOS PERMISOS RETRIBUIDOS SE INICIARÁ EL PRIMER DÍA LABORABLE CUANDO COINCIDA CON FESTIVO O DESCANSO SEMANAL

Según sentencia del Tribunal Supremo de 13 de febrero de 2018, los permisos retribuidos que establece el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 37.3 por el que el trabajador/a podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, en el supuesto de que el día en que se produzca el hecho no sea laborable el permiso no se inicia hasta el primer día laborable que le siga.

Según el Tribunal Supremo el permiso se da para ausentarse del trabajo, por tanto, la ausencia sólo se puede producir en día laborable pues en días festivos o no laborables no es preciso pedirlos ya que no se trabaja.

Esto implica que en caso de MATRIMONIO el permiso no puede iniciarse en día festivo o no laborable y se iniciará en laborable, y una vez iniciado se computan días naturales (festivos o no). En el resto de los casos como TRASLADO DE DOMICILIO, NACIMIENTO DE HIJO o POR FALLECIMIENTO, ACCIDENTE o ENFERMEDAD GRAVES, HOSPITALIZACIÓN o INTERVENCIÓN QUIRÚRGICA SIN HOSPITALIZACIÓN de parientes, el permiso tampoco puede iniciarse en día festivo o no laborable, se iniciará en laborable y si durante su transcurso concurre con un día festivo o de descanso semanal, se suspende el disfrute y se reinicia en el siguiente día laborable.

Todo ello es mejorable por negociación colectiva o según las circunstancias justificativas del caso, sobre todo en permisos por ACCIDENTE o ENFERMEDAD GRAVES, HOSPITALIZACIÓN o INTERVENCIÓN QUIRÚRGICA SIN HOSPITALIZACIÓN de parientes en el que los hechos causantes no se agotan en el acto sino que se prolongan en el tiempo.

VIDEO

Sentencia del Tribunal Supremo de 13 de febrero de 2018.

PARA LA INSTALACIÓN DE CÁMARAS SECRETAS DE VIGILANCIA EN UNA EMPRESA SE DEBERA INFORMAR A LOS TRABAJADORES/AS DE FORMA EXPRESA Y DIRECTA

Según sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos TEDH de 9 de enero de 2018, referida a la empresa Mercadona S. A., se viola el derecho fundamental a a la vida privada de las trabajadoras por instalar un sistema de grabación de imágenes en los supermercados, ante las sospechas de irregularidades cometidas. La empresa instaló cámaras visibles, en las salidas, y ocultas, que grababan las cajas registradoras. No se informó de estas últimas ni a las trabajadoras ni a sus representantes, no teniendo en cuenta el deber establecido por la Ley Orgánica de Protección de Datos LOPD de informar y de los derechos de acceso a los datos personales al tratar y visionar los mismos por la empresa.

Según el TEDH las trabajadoras tenían una expectativa razonable de privacidad, y además supone otra violación el carácter general, continuado de las grabaciones, que nos se limitaban a un puesto concreto, ni tenían una limitación temporal, estando dirigida a todo el personal en las cajas registradoras en base a una sospecha general contra todo el personal y no contra persona concreta.

El Tribunal, así mismo obseva que los derechos del empleador podrían haberse salvaguardado, en cierta medida, informando previamente de la instalación del sistema de videovigilancia y proporcionándoles la información prescrita en la LOPD, lo que hubiese podido tener una función disuasoria.

La sentencia, que condena a una indemnización por daños morales de 4000 euros, corrige la tolerancia de esta práctica por los tribunales españoles, y en concreto al Tribunal Constitucional, estableciendo que siempre debe informarse a los trabajadores y trabajadoras y sus representantes.

VIDEO

Sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos de 9 de enero de 2018.

RESOLUCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO A INSTANCIA DEL TRABAJADOR

La sentencia del Tribunal Supremo de 13 de julio de 2017 zanja una cuestión polémica acerca del efecto de la extinción del contrato por parte del trabajador o trabajadora, sin esperar a sentencia que extinga el vínculo laboral, por incumplimiento empresarial grave: retrasos continuados en el pago, impagos o grave perjuicio profesional.

En el caso concreto la trabajadora, camarera, interpuso demanda por impago de de salarios, comenzando a prestar servicios a continuación en otra empresa tras comunicar la baja a la empresa incumplidora. La trabajadora no solicita al juzgado medidas cautelares, de suspensión de la relación laboral o exoneración de prestación de servicios, asumiendo los riesgos de la sentencia desestimatoria al extinguir unilateralmente el contrato de trabajo. El Tribunal Supremo da la razón a la trabajadora y fija la indemnización correspondiente al despido improcedente con los efectos inherentes al mismo.

VIDEO

Sentencia del Tribunal Supremo de 13 de julio de 2017, rec. 2788/2015.

NULIDAD DEL DESPIDO COLECTIVO POR NO ENTREGAR LA EMPRESA LA DOCUMENTACIÓN ECONÓMICA DE LAS EMPRESAS DEL GRUPO MERCANTIL

La sentencia del Tribunal Supremo de 19 de julio de 2017, dictada en Pleno, resuelve que la falta de documentación económica referida a las empresas del grupo, aun cuando sea un grupo mercantil sin carácter laboral, supone la nulidad de los despidos colectivos y la correspondiente readmisión de todos y todas las trabajadoras, y ello porque la falta de documentación priva al período de consultas de su finalidad esencial, la de que los representantes tengan una información suficientemente expresiva para conocer las causas de los despidos y poder afrontar el periodo de consultas adecuadamente.

En este supuesto la empresa tramitó un despido colectivo centrado en pérdidas económicas y en la pérdida de la concesión de venta de una determinada marca. Durante el período de consultas la representación legal de los trabajadores y trabajadoras invocó que la empresa estaba integrada en un grupo de empresas y reclamó la documentación económica de todas ellas, que no fue entregada alegando la empresa que el grupo de sociedades era perfectamente lícito. La representación legal de los trabajadores no pretendía en ningún momento calificar el grupo de sociedades de otra forma que no fuera mercantil (sólo exige unidad de dirección, es decir, que se ejerza o se pueda ejercer el control de unas sociedad sobre otras), ni por ello pretendía que la calificación del despido se extendiera a todas las empresas del grupo (lo que se produciría en grupos patológicos o laborales), limitándose exclusivamente la actuación de la representación sindical a la empresa titular de las relaciones laborales.

El Tribunal Supremo dictamina que cuando la empresa está integrada en un grupo mercantil, es necesario determinar la situación del conjunto del grupo, dadas las vinculaciones existentes entre la empresa que asume los despidos y las que integran el grupo, precisamente para conocer la verdadera situación de la que adopta la decisión de despido colectivo ante la posible existencia de relaciones económicas diversas entre ellas que tengan reflejo en las cuentas que han de aportarse, saldos deudores o acreedores, y que podrían ser relevantes a tales efectos.

VIDEO

Sentencia Tribunal Supremo de 19 de julio de 2017.