

## **Boletín informativo jurídico laboral. Primera quincena de febrero de 2019**

- **El TSJ de Andalucía desestima el recurso interpuesto por el Ayuntamiento de Alcalá de Guadaíra, confirmando la sentencia de instancia en el seno del procedimiento de conflicto colectivo interpuesto por el Sindicato de Empleados Municipales (SEM), considerando como discriminatorio el trato desigual a nivel retributivo para los empleados municipales contratados en virtud de Programas Especiales de Empleo.**

La Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía dictada el pasado 13 de febrero de 2019, desestima el recurso interpuesto por el Ayuntamiento de Alcalá de Guadaíra, reconociendo la discriminación en cuanto a las condiciones de trabajo aplicadas a los trabajadores contratados a través de alguno de los programas especiales de empleo de dicho Ayuntamiento con respecto al resto de personal laboral de este último.

El SEM presentó en primera instancia demanda de conflicto colectivo, por considerar discriminatorio el trato recibido por los trabajadores municipales contratados a través de programas especiales de empleo llevados a cabo por el Ayuntamiento de Alcalá de Guadaíra. Basaba su argumento en que las condiciones de trabajo aplicadas a este colectivo, en particular el salario, no vienen determinados por la aplicación del Convenio Colectivo para el personal laboral del Ayuntamiento de Alcalá de Guadaíra, sino por las condiciones particulares previstas en los citados programas públicos, en particular haciendo coincidir el importe de los costes laborales del trabajador con el importe de la subvención concedida a la entidad pública empleadora, lo cual constituye una clara discriminación. Pues bien, la sentencia de primera instancia dio la razón al sindicato, y ahora, es confirmada por sentencia del TSJ de Andalucía, en la que reconoce que efectivamente existe discriminación hacia el personal laboral contratado en virtud de planes especiales de empleo, desestimando el recurso interpuesto por el Ayuntamiento.

- **Reconocida en sentencia la relación laboral entre Glovo y sus repartidores.**

[La Sentencia del Juzgado de lo Social 33 de Madrid de 11 de febrero de 2019](#) reconoce el carácter de laboral de la relación existente entre la empresa de mensajería Glovo y uno de sus repartidores, y nulo el despido realizado, por ser atentatorio a sus derechos fundamentales de libertad de expresión.

Por un lado, la sentencia referida recoge con detalle las circunstancias y condiciones en las que se presta el servicio de reparto de la empresa, y concluye reconociendo la laboralidad de la relación de los repartidores que prestan servicios en Glovo.

El repartidor fue despedido por ejercer sus derechos fundamentales de huelga y libertad de expresión, reconociendo el Juzgado como nulo dicho despido por vulneración de derechos

fundamentales y obligando a la empresa a la readmisión inmediata del trabajador.

- **El TJUE no considera causa de discriminación la reducción salarial de aplicación al personal docente de nuevo ingreso.**

La [Sentencia dictada por la Sala segunda del Tribunal de Justicia de la Unión Europea el 14 de febrero del presente año](#), no reconoce como discriminatoria la reducción del salario de los docentes de nuevo ingreso, señalando que en el caso planteado como cuestión prejudicial, la medida del gobierno irlandés de reducir el salario de los docentes de nuevo ingreso a partir del 1 de enero de 2011, no traía causa en la discriminación de un determinado colectivo.

La cuestión prejudicial se planteó al amparo del artículo 267 del Tratado de funcionamiento de la Unión Europea, y tiene su origen en la presentación de una demanda por parte de dos profesores irlandeses de escuela primaria pública que desempeñan su actividad desde el año 2011, y que una vez obtenida la titulación que les permitía acceder a la profesión de personal docente, ven reducido su salario en un 10% por una medida incorporada por el gobierno irlandés para el personal incorporado con posterioridad al 1 de enero de 2011. Ambos demandantes consideran dicha reducción discriminatoria por razón de edad.

En su sentencia, el TJUE recuerda, en primer lugar, su consolidada doctrina sobre prohibición de toda discriminación por edad. Es decir, que de conformidad con el Derecho de la Unión no se podrá realizar diferencia de trato que bajo una apariencia suponga una desventaja particular a personas de una determinada edad respecto de otras personas, salvo que dicha medida o criterio pueda justificarse como legítimo.

Finalmente, concluye que de las nuevas condiciones retributivas del sector no se basaban en un criterio «vinculado indisociablemente o indirectamente a la edad de los profesores», por lo que no cabe considerar dicha disminución de salario como una normativa establezca una diferencia de trato por razón de edad.

- **El Supremo unifica doctrina y establece que las empresas no están obligadas a disponer de un comedor para los trabajadores.**

[La Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 13 de diciembre de 2018](#), sienta jurisprudencia y reconoce que las empresas no están obligadas a disponer de un comedor para sus plantillas.

El caso concreto enjuiciado hace referencia a la solicitud presentada por varios 254 trabajadores a la empresa para que habilitara un comedor para los empleados del centro de trabajo, en base a las obligaciones establecidas en el Decreto 8 de junio de 1983 y la Orden de desarrollo de 30 de junio de 1938.

Tanto el Juzgado de lo Social como el TSJ de Andalucía fallaron a favor de los trabajadores, reconociendo su derecho a que se habilitase un comedor de la empresa en el centro de trabajo.

Ahora el Supremo unifica doctrina y considera que el Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las Disposiciones mínimas de Seguridad y Salud en los Lugares de Trabajo, es el que ha venido a constituirse en la legislación vigente a estos efectos, y la única referencia con respecto a los comedores está en su Anexo V: «en los trabajos al aire libre en los que exista un alejamiento entre el centro de trabajo y el lugar de residencia de los trabajadores, que les imposibilite para regresar cada día a la misma, dichos trabajadores dispondrán de locales adecuados destinados a dormitorios y comedores».

Esta última disposición legal, deja claro el Supremo, es la que se encuentra vigente en la materia, se refiere exclusivamente a los trabajos al aire libre en los que los trabajadores no pueden acudir cada día a pernoctar a su lugar de residencia.

Concluye finalmente el Supremo, que en el momento actual no existe ninguna norma en vigor, de carácter legal o convencional, de la que pudiese desprenderse que el empresario esté obligado a instalar un comedor de la empresa en un centro de trabajo con las características del que resulta afectado en el conflicto colectivo descrito.

- **La Seguridad Social reconoce como accidentes laborales los del profesorado durante el desarrollo de actividades extraescolares.**

El Instituto Nacional de la Seguridad Social reconocerá como accidentes laborales los que sufran los docentes en actividades extraescolares y se implantará como criterio a nivel nacional, tras aceptar las alegaciones realizadas por la Consejería de Educación de Cantabria sobre este asunto.

Esta medida será implantada como criterio a nivel nacional, y tiene su origen en la denegación como accidente laboral el sufrido por una profesora mientras esquiaba durante una actividad programada para sus alumnos en un viaje de estudios.

Las alegaciones vertidas por la Consejería de Educación de Cantabria recuerdan que toda la normativa relativa a actividades extraescolares está recogida en la Ley Orgánica de Educación, el definir las funciones del profesorado, así como la normativa de Cantabria sobre organización de los centros educativos, donde se recoge la obligatoriedad de participación del profesorado que organiza la actividad.

Finalmente el INSS ha resuelto fijar como criterio a nivel nacional el reconocimiento de este tipo de accidentes como de carácter profesional, por darse en el seno de la prestación de servicios.

- **El Tribunal Supremo reconoce la legalidad del uso en el sector del contact center, del contrato eventual por circunstancias de la producción, con el límite de 6 meses, en campañas o servicios nuevos en la empresa.**

La [Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal supremo de 12 de diciembre de 2018](#), reconoce que, en el sector de Contact Center, la negociación colectiva puede establecer que, tratándose de la actividad permanente de la empresa, la temporalidad de un contrato eventual quede justificada tan solo por el mero hecho de que se celebra para los seis primeros meses de cada campaña.

El Tribunal Supremo desestima, por tanto, la demanda de impugnación del artículo 14 c) del párrafo 2 del convenio de contact center, que permite la posibilidad de acudir al contrato eventual del artículo 15.1 b) del ET al inicio de nuevas campañas por un periodo de seis meses, basa su argumento en que el precepto no supone la resurrección del contrato de lanzamiento de actividad.