

Boletín novedades jurídicas: Segunda quincena de junio de 2019

- *Una Sentencia del Juzgado de lo Social de Valencia falla a favor de un rider de Deliveroo, al reconocer que la empresa no cumplía con la legalidad al no concederles el estatus de trabajador laboral sus Riders.*

[La Sentencia del Juzgado de lo Social Nº6 de Valencia Nº 244/2018](#) dictada el pasado 1 de junio, declara la laboralidad del Rider, condenando a Deliveroo a pagarle la indemnización por despido improcedente.

La sentencia referida fundamenta dicha laboralidad en los siguientes aspectos:

- El propio Rider está controlado y organizado tanto en jornada como en horario de trabajo, por la empresa.
- El precio del servicio no lo fija el trabajador, característica fundamental de los trabajadores autónomos, sino que viene fijada por la propia empresa.
- Los medios organizativos son de la empresa, y no del propio trabajador. Es decir, que tanto la app como la web donde se prestan los servicios son de titularidad de la empresa.
- La ajenidad de la información y la ajenidad de la marca.

Estos argumentos son muy similares a los recogidos por el acta de inspección de Valencia, en los que queda claro que los «rider» no prestan servicios como trabajadores autónomos, sino que cumplen todos y cada uno de los requisitos de un trabajador por cuenta ajena. Si bien es cierto, que la sentencia todavía no es firme, supone otra batalla más ganada por los Rider, que podría suponer para la empresa más de mil trabajadores que actualmente no se encuentran cotizando en el Régimen de la Seguridad Social.

- *Nueva Sentencia dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, en relación al registro de jornada, en la que señala que, en el caso de jornadas a tiempo parcial, si la empresa no aporta los registros de jornada diaria, el contrato del trabajador se presume a tiempo completo.*

[La Sentencia del TSJ Castilla y León, de 24 de mayo de 2019](#), señala que ante la inexistencia de registro horario, se traslada a la empresa la carga de la prueba sobre si un concreto trabajador lo es a tiempo parcial o a jornada completa, y la omisión probatoria por parte de la empresa provoca una presunción de que el contrato es a jornada completa.

La reciente modificación del artículo 34 del ET en materia de registro de jornada es aplicable a todo tipo de contratos. Pero además, para los trabajadores a tiempo parcial, el artículo 12.4 c) del ET es claro, y señala que «la jornada se registrará día a día y se totalizará mensualmente, entregando copia al trabajador, junto con el recibo de salarios, del resumen de todas las horas realizadas en el mes en cuestión, tanto las ordinarias como en el que caso de que las hubiese, complementarias.

En consecuencia, y teniendo en cuenta, que la carga probatoria la tiene el empleador, en el caso en que este último no aporte los registros de jornada parcial mencionados, el contrato se presumirá a jornada completa.

- *La Audiencia Nacional dicta Sentencia en la que concluye que los complementos sí computan como salario mínimo interprofesional.*

[La Sentencia dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional N°71/2019 de 24 de mayo de 2019](#), resuelve que no pueden considerarse los complementos como plus de puesto de trabajo, plus de mantenimiento del vestuario, plus transporte, etc, ajenos al Salario Mínimo Interprofesional, sino que deben incluirse en el mismo.

La sentencia supone un nuevo capítulo en la batalla por la interpretación del Real Decreto 1462/2018, de 22 de diciembre, que fijada el SMI para 2019 en 900 euros mensuales y 12.600 euros anuales, divididos en 14 pagas.

Pues bien, los sindicatos venían reclamando que esa cuantía debía considerarse como mínimo fijo de Salario Base, sin que en dicha cuantía pudiesen incluirse los complementos por puesto de trabajo a los que hemos hecho referencia.

Sin embargo, la Audiencia Nacional no da la razón a los sindicatos, considerando según fallo que aceptar la premisa de los sindicatos supondría «desbordar la actual concepción legal del SMI, ya que dicha interpretación pugna frontalmente con la finalidad del salario mínimo interprofesional (...) que consiste en garantizar la función del SMI como garantía salarial mínima de los trabajadores por cuenta ajena establecida en el artículo 27 del ET, quienes tienen derecho a percibir en cómputo anual, por todos los conceptos, la cantidad de 12.600 euros».

- *El Tribunal Supremo dicta sentencia por la que establece que los pliegos de condiciones de la Administración Pública no crean condiciones más beneficiosas para los trabajadores.*

La Sentencia del Tribunal Supremo de 9 de abril de 2019, no reconoce como condición más beneficiosa para los trabajadores, las cláusulas sociales contenidas en los pliegos de condiciones de la Administración pública.

El supuesto de hecho hace referencia a una empresa que viene abonando a sus trabajadores un determinado complemento salarial por encima del obligado por el convenio colectivo aplicable. Este complemento viene impuesto por el pliego de condiciones de la Administración para la cual la empresa presta servicios. Una vez que la contrata finaliza, los trabajadores dejan de percibir dicho complemento, hecho por el cual los trabajadores lo reclaman como condición adquirida o más beneficiosa.

Pues bien, el criterio del Alto Tribunal es que la mejora no nace de la voluntad consciente y clara del empresario de otorgar una determinada mejora, sino de una exigencia impuesta por el pliego de condiciones. Además no se puede entender que por el hecho de concursar a ese pliego exista una voluntad del empresario de mejorar libremente las condiciones de sus trabajadores.

Por estos motivos resuelve no considerar como condición más beneficiosa el plus que los

trabajadores venían percibiendo a causa de la contrata que tenía la empresa con la Administración, ya que dicho complemento se exigía según pliego de condiciones administrativas, y no era consecuencia directa de la voluntad del empresario de beneficiar libremente a los trabajadores.

- *El Tribunal Supremo unifica doctrina en relación a la cuantía a percibir por funcionario en concepto de trienios reconocidos como personal laboral cuando se accede a la condición de personal funcionario: el personal laboral tiene derecho a que los trienios reconocidos como personal laboral le sean abonados, tras adquirir la condición de personal funcionario, en la cuantía correspondiente al momento en que fueron perfeccionados.*

[La Sentencia del Tribunal Supremo Nº 648/2019, de 21 de mayo de 2019, Sala de lo Contencioso, Rec 247/2016](#), ha declarado que el personal laboral tiene derecho a que los trienios reconocidos como personal laboral le sean abonados, tras adquirir la condición de personal funcionario, en la cuantía correspondiente al momento en que fueron perfeccionados.

- *El TJUE reconoce con respecto a profesores contratados en centros de enseñanza públicos, que la naturaleza temporal del vínculo no justifica la exclusión del reconocimiento de un complemento sujeto a la mera antigüedad con respecto a los profesores funcionarios de carrera.*

[El TJUE, en su Sentencia de 20 de junio de 2019, asunto C-72/2018](#), declara que el complemento retributivo del grado debe considerarse condición de trabajo, en el sentido del acuerdo marco, ya que el único requisito objetivo para la concesión es haber cubierto un tiempo de servicios de seis años y siete meses. Se entiende que no existe ninguna diferencia entre las funciones, los servicios y las obligaciones profesionales asumidos por un profesor funcionario de carrera y los asumidos por un profesor contratado administrativo.

Ante la comparabilidad de situaciones, se examinada la eventual existencia de una razón objetiva que lo justifique, declarando el tribunal que no concurre, por cuanto la concesión del complemento en cuestión, no parece estar relacionada con el ascenso de grado de funcionario afectado, sino con la antigüedad, concediéndose únicamente por el tiempo transcurrido prestando servicios, lo que genera una discriminación clara entre trabajadores contratados y funcionarios de carrera.