

Recull de sentències

Juny 2014



www.ugt.cat

Acomiadament nul

Sentència del Tribunal Suprem
De 10 de juny de 2014

El Tribunal Suprem declara nul l'acomiadament d'una caixera de supermercat que va ser gravada per una càmera interna de l'establiment.

Una caixera de supermercat va ser acomiadada per no haver escanejat diversos productes en benefici de la persona que havia realitzat la compra corresponent.

En el supermercat, els clients estaven subjectes al control mitjançant diverses càmeres instal·lades amb caràcter permanent i essencialment per a controlar les portes d'accés i els expositors lineals de vendes, encara que una d'aquestes estava ubicada en la zona de caixes; aquesta càmera va ser la que es va utilitzar expressament per a controlar el lloc de treball de la caixera acomiadada.

Per part de l'empresa no es va donar cap informació prèvia a la treballadora de la possibilitat de cap mena de gravació ni es va informar a la representació dels treballadors de les característiques ni l'abast del tractament de les dades enregistrades; és a dir, en quins casos els enregistraments podien ser examinats, durant quant de temps i amb quins propòsits, ni explicitant si podien o no utilitzar-se per a la imposició de sancions disciplinàries per incompliment del contracte de treball; no obstant, si es va indicar a les persones treballadores que les càmeres tenien com a finalitat evitar robatoris per tercers i que no es tractava pas d'un sistema pel control de l'activitat laboral.

El Tribunal Suprem considera, amb el vot particular d'uns dels magistrats de la Sala, que la il·legalitat de la conducta empresarial no desapareix pel fet de que l'existència de les càmeres fos apreciable a simple vista, fent remissió a la doctrina constitucional (STC 29/2013) segons la qual no és suficient amb els distintius anunciant la instal·lació de càmeres sinó que és necessària la informació prèvia i expressa, precisa, clara i inequívoca als treballadors i treballadores de la finalitat de control de l'activitat laboral, i per aquest motiu desestima el recurs i confirma la nul·litat de l'acomiadament.

Límits a les modificacions de condicions

Sentència del Tribunal Superior de Justícia de Madrid

STSJ MAD 5112/2014

De 23 de maig de 2014

No totes les causes econòmiques justifiquen les modificacions substancials de les condicions laborals de caràcter col·lectiu

Una empresa dedicada a la comercialització i venda de calçat, decideix aplicar una modificació substancial de les condicions de treball per causes econòmiques als seus treballadors i treballadores. Aquesta modificació substancial consisteix en: suprimir el percentatge fix sobre vendes que rebien, creant un nou càlcul basat en els resultats de l'empresa. Eliminar la denominada borsa de vacances. Reduir el pagament per neteja de la botiga. Suprimir el complement d'aparadors. Reducció del salari a les persones treballadores de les oficines en un 20%.

El Tribunal competent analitza en aquesta sentència si la causa econòmica al·legada per l'empresa per adoptar **les modificacions substancials és o no raonablement adequada en base a l'article 41.1 de l'Estatut dels Treballadors** que vincula els motius amb la competitivitat, la productivitat o l'organització tècnica o del treball en l'empresa.

Doncs bé, segons considera aquest Tribunal, **la raonabilitat de la modificació no passa per la degradació de les condicions de treball**; és a dir, que **la rebaixa salarial –encara que impliqui una major competitivitat- no pot considerar-se sempre admissible per aconseguir els objectius de l'empresa.**

En el cas concret que ens ocupa, el Tribunal considera que l'empresa no ha justificat ni demostrat suficientment la causa econòmica alegada i es condemna a l'empresa a reposar al personal afectat, les condicions que tenien en aquestes matèries abans de les modificacions adoptades.

Permís d'al·letament

Sentència del jutjat contenciós - administratiu nº1 de Zamora

De 30 d'abril de 2014

Una jutge reconeix el permís d'al·letament a un professor, encara que la seva esposa no treballés i estigués a l'atur.

El treballador, professor d'institut, va demanar el permís d'al·letament i la Direcció Provincial d'Educació de Zamora va denegar-li, donat que la mare no treballava. Ara bé, aquesta

Recull de sentències

sentència contempla el permís d'alletament com un dret del pare, independentment de que la mare estigui o no treballant.

La resolució separa l'alletament de l'acte biològic de donar el pit, donat que existeix tecnologia que ho permet, entenent l'alletament com un temps de cura del infant, i una mesura conciliadora de la vida familiar i laboral, independentment del gènere del progenitor.

La magistrada del Jutjat, que cita la normativa europea per justificar la resolució, "insta a eradicar del nostre ordenament normes o interpretacions de les normes que puguin suposar la consolidació d'una divisió sexista de papers en les responsabilitats familiars, d'acord amb l'article 14 de la Constitució Espanyola".

Com la sentència no arriba a temps i el professor no podrà gaudir del permís, la jutge sol·licita una indemnització econòmica pel recurrent, per les hores que no ha gaudit del permís, després de la denegació d'aquest.

Altres notícies jurídiques

- L'Audiència Nacional declara nul l'acomiadament de 1.190 treballadors de Coca-Cola. Divendres, 13 de juny de 2014.
- El Tribunal Suprem confirma que un hotel de Gran Canaria va discriminar salarialment a les seves treballadores. Divendres, 30 de maig de 2014.
- El Tribunal Suprem confirma la pensió a una dona que va començar a treballar després del seu divorci. Dijous, 29 de maig de 2014.