

Remodelación jurisprudencial de los tiempos de trabajo (Algunos criterios judiciales recientes)

Ignacio Moreno González-Aller
(Magistrado Sala Social TSJ Madrid)

Breve apunte histórico

- Una de las primeras intervenciones del Estado en el conflicto de obreros y empresarios .
- Conquista histórica, gracias a la presión del movimiento obrero organizado.
- Real Decreto de 15-3-1919, imponiendo la jornada máxima de 8 horas, aspiración de las grandes masas de trabajadores, para los oficios del ramo de la construcción, que después el Real Decreto de 3 de abril del mismo año amplió a toda clase de trabajos.
- La Ley de Jornada máxima de 9-9-1931 confirma esta línea de reducción de jornada a las 8 horas diarias manteniéndose, gracias a su calidad técnica y eficacia práctica, durante el Régimen del General Franco e incluso después.
- –“Eight hours to work.- Eight hours to play.-Eight hours to sleep.-Eight shilling a day”.

Hurto en otro centro de trabajo fuera de jornada y horario

STS 21 de septiembre de 2017, Rec. 2397/2015

Sebastián Moralo Gallego

- La empresa puede sancionar la actuación realizada fuera de su horario y lugar de trabajo, consistente en apropiarse mediante el hurto de determinados productos en otro supermercado de la empresa que no es el mismo centro de trabajo en el que presta servicios.
- Una actuación de esta naturaleza supone causar de forma deliberada un perjuicio a la empresa con la comisión de un acto ilícito, con el que la trabajadora infringe el deber de buena fe contractual.
- La empresa tiene potestad para ejercitar sus facultades disciplinarias, **aunque la conducta de la trabajadora se hubiere realizado fuera de su horario y lugar de trabajo.**
- Solo si actuación no tenga la menor vinculación con la actividad laboral y no cause perjuicio de ningún tipo a la empresa. Despido procedente. Voto particular.

¿Puede denegarse el cambio de jornada partida a otra continuada por razones productivas?

STS 24 de julio de 2017, Rec.245/2016

Rosa María Viroles Piñol

- Art. 34.8 ET
- TECNOCOM
- CCol: por reducción de jornada se podrá solicitar el horario continuado; la empresa, atendiendo a CVFL y a las necesidades productivas podrá denegar justificando las causas.
- La AN desestimó la demanda en la que se interesaba que se declarara la nulidad de dos preceptos del Convenio, argumentando que es ajustado al art 34.8 ET **supeditar el cambio de jornada partida a continuada por razones de conciliación en base a necesidades del servicio**. El TS declara legal la regulación del art 4.3 del Convenio que condiciona la conversión de la jornada partida en continuada por razones de conciliación a las necesidades de servicio de la empresa, que habrán de acreditarse, con remisión a la negociación colectiva.

Pausa de bocadillo sin ser condición más beneficiosa

STS 13 de julio de 2017, Rec. 2235/2015

María Luisa Segoviano Astaburuaga

- Art. 34.4 ET
- La empresa hasta 2014 computaba los 7,5 minutos diarios de “descanso para el bocadillo” como de trabajo efectivo. A partir de dicha fecha considera que no tienen la naturaleza de tiempo de trabajo lo que provoca que la empresa, de forma unilateral, incremente en calendario laboral días laborales de 224,5 días de trabajo a 228,12 jornadas de trabajo.
- La Sala IV casa y anula dicha sentencia, por entender que puesto que en la sentencia recurrida se consideró que no era condición más beneficiosa y no se ha cuestionado dicho pronunciamiento, a ello ha de estarse, por lo que la empresa puede decidir unilateralmente que dicho descanso deje de considerarse tiempo de trabajo, lo que acarrea que deban realizarse las horas de trabajo efectivo que aparecen en el convenio colectivo de aplicación como jornada anual, lo que conlleva la distribución por la empresa de la misma, sin que constituya modificación sustancial de condiciones de trabajo.

Pausa de bocadillo siendo condición más beneficiosa

STS 21 Junio 2016, Rec. 230/2015

Miguel Ángel Luelmo Millán

- STSJ Asturias estimó la demanda conflicto colectivo interpuesta por sindicatos declarando derecho de los trabajadores afectados por el conflicto a que se les continúe computando como tiempo de trabajo efectivo el descanso de 20 minutos durante la jornada continuada de seis o más horas, sin descuento alguno en su cómputo total de jornada por este concepto.
- La empresa SEGUR IBERICA SA, era adjudicataria del servicio de vigilancia privada contratado por GRUPO CARREFOUR para los centros comerciales de Asturias.
- SEGUR IBERICA comenzó a realizar el servicio el 1 de abril de 2014, fecha en que se subrogó en los contratos de trabajo del personal que prestaba servicios para la anterior adjudicataria, la empresa CASTELLANA DE SEGURIDAD SA, que a su vez había sucedido en esa actividad de vigilancia a contratadas anteriores.

- Al personal con jornada continuada SEGUR IBERICA cuando asumió la contrata continuó computando como tiempo efectivo de trabajo 20 minutos de descanso. Así lo hizo hasta el mes de enero de 2015 en que dejó de incluir este tiempo de descanso en la jornada efectiva.
- EL TS confirma la STSJ Asturias. Condición más beneficiosa. No es posible dejarla sin efecto unilateralmente sino que debe acudirse a los procedimientos que para la modificación sustancial de las condiciones de trabajo se establecen en el art 41 del ET.

El tiempo invertido en cambio de turno es efectivo de trabajo

STS 20 de junio de 2017, Rec. 170/2016

Luis Fernando De Castro Fernández

- El tiempo invertido por los enfermeros en transmitir la información necesaria sobre los enfermos a los compañeros del nuevo turno debe ser considerado como tiempo efectivo de trabajo.
- Art. 2 de la Directiva 93/104: a efectos de la misma «se entenderá por: 1) tiempo de trabajo: todo período durante el cual el trabajador permanezca en el trabajo, a disposición del empresario y en ejercicio de su actividad o de sus funciones, de conformidad con las legislaciones y/o prácticas nacionales; 2) período de descanso: todo período que no sea tiempo de trabajo»
- La Directiva 93/104 con eficacia jurídica directa (hospital público) no contempla una categoría intermedia entre los períodos de trabajo y los de descanso.

¿Hay que recuperar los días por asuntos propios?

STS 6 de junio de 2017, Rec. 171/2016

Milagros Calvo Ibarlucea

- Conflicto colectivo. Aeronmédica Canaria SL. Cómputo de los días de asuntos propios a efectos de la realización de la jornada máxima anual. Carácter recuperable de los permisos retribuidos por asuntos propios.
- Pretensión resulta desestimada en la instancia. La Sala aborda la norma convencional de referencia concluyendo que, a la vista de su redacción, ni es posible atribuir a los días de asuntos propios la condición de tiempo efectivo de trabajo, ni se aprecia voluntad de los negociadores de integrarlos en la jornada máxima anual de 1800 horas. De todo lo cual se desprende su carácter recuperable, como se establece en la sentencia de instancia. Prevalencia de la interpretación de los acuerdos y convenios efectuada por el órgano de instancia. Se confirma la sentencia impugnada.

Fallecimiento de trabajador en misión mientras descansa.

STS 07 de febrero de 2017, Rec. 536/2015

José Manuel López García De La Serrana

- Accidente de Trabajo. En misión. No existe. Cuando el trabajador se encuentra en horas de descanso en el Hotel en que se hospedaba y del que no salió para ir al trabajo por estar indispuesto falleciendo a media mañana por una crisis cardiaca.
- A la viuda y a la hija se les reconocieron prestaciones por enfermedad común, si bien, la sentencia recurrida entendió que se trataba de un accidente de trabajo en misión. Sin embargo tal parecer no es compartido por el TS que, reiterando doctrina previa, recuerda que **no todo lo que sucede durante la misión tiene una conexión necesaria con el trabajo.** No juega la presunción en favor de la existencia de accidente laboral.
- **La Directiva 2002/15** CE distingue **entre tiempo de trabajo, tiempo de disponibilidad y descanso.**

¿Hay obligación de las empresas de hacer un registro diario de la jornada de trabajo? Bankia

SAN 04 de diciembre de 2015, proc. 301/2015

Ricardo Bodas Martín

- Art. 35.5 ET
- *“A efectos del cómputo de horas extraordinarias, la jornada de cada trabajador se registrará día a día y se totalizará en el periodo fijado para el abono de las retribuciones, entregando copia del resumen al trabajador en el recibo correspondiente”.*
- Declara que la empresa está obligada a llevar un registro diario de jornada, por cuanto ese es el medio ideado por el legislador para que los trabajadores puedan acreditar la realización de horas extraordinarias.
- El registro diario de jornada, que no de horas extraordinarias, es el requisito constitutivo para controlar los excesos de jornada y su negación coloca a los trabajadores en situación de indefensión.

¿Existe obligación de registrar la jornada diaria de trabajo?

STS 23 de marzo de 2017, Rec. 81/2016

José Manuel López García De La Serrana

- La empresa no está obligada a llevar un registro de la jornada diaria de toda la plantilla para comprobar el cumplimiento de la jornada laboral y horarios pactados.
- Criterios de interpretación histórica, sistemática , lógica.
- Cuando el legislador quiere un registro de toda la jornada laboral y el control horario lo dice expresamente.
- Normativa comunitaria no lo exige.
- LISOS no sanciona la falta de registro de la jornada.
- Normativa de protección de datos.
- El artículo 35-5 sólo obliga, salvo pacto que amplíe ese deber, a llevar el registro de las horas extras realizadas y a comunicar a final de mes su número al trabajador y a la representación legal de los trabajadores.
- Votos particulares que disienten de la mayoría.

El que no se lleve un registro de horas extraordinarias no prueba su realización

STSJ Asturias 11 de marzo 2017, Rec. 559/2017.
Jesús María Martín Morillo

- El incumplimiento de esta obligación no justifica por sí sólo la realización de las horas extraordinarias, pues la falta de registro de jornada no supone necesariamente la existencia de excesos horarios, cuya acreditación exige que el trabajador aporte indicios probatorios suficientes para demostrar la superación de la jornada.
- Es a la parte actora que reclama, a la que corresponde la prueba de los hechos constitutivos de la pretensión ejercitada conforme a las reglas comunes sobre distribución de la carga de la prueba establecidas en el art. 217.2 de la Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil , que impone al trabajador la prueba de que ha sobrepasado la jornada ordinaria, en cuanto tal hecho es determinante de la pretensión retributiva.

El que no se lleve un registro de horas extraordinarias sí prueba su realización.

STSJ Castilla/León (Valladolid) 9 de junio 2017, Rec. 765/2017.

Rafael Antonio López Parada

- La sentencia confirma la inversión de la carga de la prueba, porque el demandante usó todas las opciones posibles para acreditar su realización, aportando indicios, concretamente la prueba testifical y especialmente la prueba de video, que filma la entrada y salida, que la empresa no aportó sin causa justificada.
- Se obligaba al trabajador a prestar servicios los sábados, aunque la jornada convenio era de lunes a viernes, pese a lo cual no llevaba registro de jornada, entendiéndose que el trabajo en sábado equivalía a horas extraordinarias.

El que no se lleve un registro de horas extraordinarias sí prueba su realización.

STSJ Madrid 20 julio 2017, Rec. 484/2017.

Ignacio Moreno González-Aller

- La jornada pactada en el contrato de 6,30 a 20 horas excede con mucho los márgenes legales
- La empresa no ha cumplido con el deber previsto en el artículo 35.5 ET de registrar la jornada del trabajador a efectos del cómputo de las horas extraordinarias.
- La empresa no ha aportado al acto del juicio oral el planning mensual con el horario desarrollado por el actor a que fue requerida en auto de 15 de septiembre de 2015, vista la solicitud formulada en el otrosí segundo de la demanda. En este marco, pues, es correcto el Juez de instancia haya hecho uso de la facultad que el art. 94.2 LJS le atribuye de declarar consiguientemente en el hecho probado 5º las horas extraordinarias realizadas por el actor.

¿Puede un trabajador a turnos que reduce su jornada por guarda legal elegir la adscripción en exclusiva a un turno?

STSJ Cataluña de 7 de marzo 2017 , Rec. 7164/2016

M^a del Mar Gan Busto

- La trabajadora prestaba sus servicios como dependienta en una tienda de con jornada parcial (24 horas) de lunes a sábado, en los turnos (rotatorios) de mañana y tarde.
- Tras el nacimiento de su hija, la trabajadora solicita la reducción de jornada en un 17%, solicitando su adscripción permanente al turno de mañana. La empresa deniega la solicitud en los términos propuestos por la trabajadora, alegando, como causas organizativas, que hay mucho más trabajo por la tarde que durante la mañana, y proponiendo un horario alternativo en la que se adaptan los turnos de la trabajadora a los de su pareja.
- Se confirma sentencia instancia: el art. 37, apartados 6 y 7 del ET permite la reducción de jornada y la fijación por la trabajadora del nuevo horario, siempre que lo haga dentro de su jornada ordinaria y sin que se pueda exigir un cambio de turno, salvo acuerdo expreso con la empresa. Buena fe empresa en la negociación del nuevo horario, por cuanto acude a la mediación de la ITSS y propone un horario alternativo compatible al sistema de organización del marido para que el menor quede siempre atendido, además de probar su dificultad organizativa, al ser el volumen de trabajo muy superior por la tarde que durante la mañana.

¿Puede un trabajador a turnos que reduce su jornada por guarda legal elegir la adscripción en exclusiva a un turno?

STSJ Madrid de 6 marzo 2009, Rec.4799/08.

Juan Miguel Torres Andrés

- El actor, agente de servicios auxiliares de Iberia, jornada de 40 horas semanales, en régimen de trabajo a turnos de 8 horas cada uno, es decir, rotatorios, de mañana, tarde y noche, solicitó de la empresa, como forma de compatibilizar su vida laboral y familiar, el reconocimiento del derecho a reducir su jornada de trabajo 1/8, una hora diaria de reducción, por razones de guarda de un hijo menor de 8 años, formulando la siguiente concreción horaria: Lunes a domingo en horario de 22,45 a 5,45 horas.
- Estima recurso trabajador: Ajustes razonables. Derecho a la conciliación de la vida personal, profesional y familiar, protección interés del menor, protección integral de la familia, prevalece en este caso frente al poder de dirección que se escuda de manera abstracta en "*necesidades de plantilla*". Iberia es una empresa de gran dimensión en cuanto al personal que presta servicios para ella y deber prevalecer en el caso que enjuiciaba el derecho del actor a compatibilizar la vida familiar y profesional en la forma que pretende favoreciendo art.39 CE. No se ocasiona ninguna dificultad relevante al funcionamiento regular demandada.

Flexibilización descanso semanal en periodo de referencia

STJUE 9 nov 2017 (C-306/16) Caso A. Fernando MAIO

- Empleado de Casino (1991/2014) siempre abierto, él trabaja seis o siete días seguidos.
- Al extinguirse el CT (por DC) reclama horas extras por no haber descansado lo debido.
- **Directiva 93/104, Directiva 2003/88:** periodo mínimo de descanso de 24 horas por cada siete días de trabajo, 11 horas entre jornada y 48 horas de duración máxima la jornada semanal incluidas las horas extraordinarias.
- Periodo de referencia que no sobrepase los 14 días para el descanso de 24 horas a la semana y de cuatro meses para la duración máxima de la jornada laboral.
- **STJUE:** Directiva garantiza al menos un descanso de 24+11 horas dentro del periodo de siete días ("por cada periodo").
- La Directiva es flexible: permite agrupar el descanso semanal al final de un periodo y al principio del siguiente.
- La Directiva permite que el día de descanso obligatorio no sea necesariamente el séptimo después del anterior descansado.
- El periodo de referencia puede flexibilizarse hasta 14 días.

¿Vacaciones tras Descanso por convalecencia?

STJUE 30-06-2016 C-178/15. Caso Sobczyszyn

- Art. 7 Directiva 2003/88/CE, tiempo de trabajo: todos los trabajadores dispongan de un período de al menos cuatro semanas de vacaciones anuales retribuidas, de conformidad con las condiciones de obtención y concesión establecidas en las legislaciones y/o prácticas nacionales.
- Finalidad del descanso por convalecencia: recuperación de salud por enfermedad.
- Finalidad vacaciones anuales retribuidas: que el trabajador disponga de un tiempo de ocio y esparcimiento y descanse.
- A 1 de enero de 2011, la Sra. Sobczyszyn había adquirido el derecho a disfrutar 35 días de vacaciones anuales. Del 28 de marzo al 18 de noviembre de 2011, su empresario le concedió, con arreglo a normativa polaca, un período de descanso por convalecencia para que siguiese un tratamiento prescrito por un médico.
- El 27 de abril de 2012, la Sra. Sobczyszyn reclamó su derecho a disfrutar los días de vacaciones anuales adquiridos en 2011 de los que no había podido disponer debido a que se solapó con descanso por convalecencia.
- Al término de tal período: derecho a disfrutar vacaciones anuales retribuidas en un momento posterior.

¿Se puede aplazar y acumular el derecho a vacaciones anuales retribuidas no disfrutadas cuando un empresario no permite su ejercicio por considerarlo trabajador autónomo no dependiente?

TJUE. Sentencia de 29 de noviembre de 2017. Asunto C-214/16. CASO KING.

- El Sr. King trabajó para SASH WW en virtud de un “contrato por cuenta propia únicamente a comisión” (autónomo) entre el 1 de junio de 1999 y el 6 de octubre de 2012.
- Cuando disfrutaba de vacaciones anuales, estas no eran retribuidas.
- Al concluir la relación laboral por jubilación, el Sr. King reclama a su empresario el pago de una compensación económica por sus vacaciones anuales, tanto las disfrutadas y no retribuidas, como las no disfrutadas correspondientes a la totalidad del periodo por el que trabajó para la empresa
- El artículo 7 de la Directiva 2003 se opone a que el trabajador tenga que disfrutar de sus vacaciones antes de saber si tiene derecho a que estas se le retribuyan.

- El artículo 7 de la Directiva 2003/88 no puede interpretarse en sentido restrictivo y concluye que son contrarias a derecho comunitario las disposiciones o prácticas nacionales según las cuales un trabajador no puede **aplazar**, y en su caso **acumular**, hasta el momento de la conclusión de su relación laboral, su derecho a vacaciones anuales retribuidas correspondientes a varios periodos de devengo consecutivos, por la negativa del empresario a retribuir esas vacaciones.
- Reclamaciones por parte de trabajadores, con particular incidencia en los falsos autónomos.
- Muy a tener en cuenta por el potencial coste en relaciones de larga duración, porque el TJUE declara que no es posible limitar el aplazamiento o acumulación de los períodos de vacaciones retribuidas, cuando la causa de no haberlas disfrutado es porque el empresario no lo ha permitido. En consecuencia, podría llegar a ponerse en cuestión tanto la prescripción (art. 59 ET) y la caducidad (art. 38 ET) de nuestro ordenamiento.

¿Vacaciones para quien se jubila?

STJUE 20-07-2016 C-341/15 Maschek

- Es contrario al Derecho de la Unión que se prive de la compensación económica en concepto de vacaciones anuales retribuidas al trabajador que accede a la jubilación y que no ha podido disfrutar la totalidad de sus vacaciones, incluso cuando haya sido por estar de baja por enfermedad.
- Ahora bien, si se ha llegado a un acuerdo por el que el empleado no tiene que acudir a trabajar un tiempo anterior a la jubilación percibiendo su salario, no se tiene derecho a tal compensación salvo cuando no haya podido agotar las vacaciones por enfermedad.

Fallecimiento del trabajador y derecho a percibir salario por vacaciones.

STJUE 12 junio 2014, asunto C-118/132, caso Bollacke

- Trabajador fallecido teniendo 140 días de vacaciones pendiente de disfrute vacaciones; reclama la viuda.
- El artículo 7.2 de la Directiva 2003/88/CE sobre ordenación del tiempo de trabajo: el período mínimo de vacaciones anuales retribuidas no podrá ser sustituido por una compensación financiera, excepto en caso de conclusión de la relación laboral.
- El derecho a una compensación financiera en el supuesto de que la relación laboral concluya por el fallecimiento del trabajador resulta indispensable para garantizar el efecto útil del derecho a las vacaciones anuales concedidas al trabajador en virtud de la Directiva 2003/88.
- El derecho a dicha compensación no puede supeditarse a una solicitud previa del interesado.
- Es contrario a la Directiva 2003 una normativa que disponga el derecho a las vacaciones anuales retribuidas se extingue sin dar derecho a una compensación financiera por las vacaciones no disfrutadas, cuando la relación laboral llega a su fin por el fallecimiento del trabajador.

¿Hay Derecho a cobrar las comisiones por ventas en vacaciones?

STJUE 22 mayo 2014 Asunto C-539/12, caso Lock contra British Gas.

- Trabajador cuyo salario contempla parte fija y otra variable (comisiones en función de resultados sobre las ventas en que interviene)
- Problema: si durante las vacaciones anuales retribuidas del Sr. Lock, del 19 de diciembre de 2011 al 3 de enero de 2012, hay derecho a cobro de comisiones sobre ventas inexistentes porque no ha trabajado.
- Doctrina: el artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88 debe interpretarse en el sentido de que se opone a las disposiciones y a las prácticas nacionales en virtud de las cuales un trabajador cuya retribución está compuesta, por un lado, por un salario base y, por otro, por una comisión cuyo importe se fija en función de los contratos celebrados por el empresario gracias a las ventas obtenidas por ese trabajador, sólo tiene derecho, en concepto de vacaciones anuales retribuidas, a una retribución formada exclusivamente por su salario base.
- Concreción cuantía: no es tema comunitario sino nacional, pero atendiendo a una media calculada en relación con un período de referencia considerado representativo.

Comisiones vendedores de la ONCE

STS 52/2017 de 25 enero, rec. 96/2016

Milagros Calvo

- Modificación del XV Convenio Colectivo de la ONCE
- Vacaciones: en demanda se pedía se calculasen las comisiones sobre las recibidas en los últimos once meses.
- Frente a la sentencia que desestimó la demanda y rechazó el planteamiento de la cuestión prejudicial ante el TJUE, se interpone recurso de casación, mediante dos motivos.
- Es ajustada la regulación del Convenio que fija un promedio de comisiones percibidas sobre los 12 últimos meses.

STSJ de 27 de octubre de 2017, Rec. 719//2017.

Ignacio Moreno González-Aller

- La Sala confirma la sentencia de instancia desestimando el recurso de la Abogacía del Estado.
- Del relato de hechos probados y nóminas aportadas se desprende que durante el año 2014, el demandante, que presta sus servicios como operativo, agente de clasificación 2, en atención a su jornada laboral, percibió todos los meses complementos por "horas sábado productividad", "horas festivos productividad" y "horas nocturnas productividad", los cuales le son abonados en el mes siguiente al de devengo, aunque la cuantía percibida por dichos conceptos no es fija, ya que su importe depende de los días efectivamente trabajados en sábados, festivos o en horas nocturnas, y al no estar ante retribuciones extraordinarias, sino ante conceptos retributivos que se percibieron de forma habitual en el año inmediatamente anterior al disfrute de sus vacaciones, aunque fuera en cuantía variable, procede, a juicio del TSJ, de acuerdo con la jurisprudencia que indica computar tales complementos para calcular el importe de la paga de vacaciones, solución que proporciona acorde a sus sentencias de 21-4-17, rec. 121/2017, 23-11-16, rec. 666/16, 16-11-16, rec. 861/16, y 2-11-16, rec. 703/16, abordando a misma temática.

STJUE 1 oct 2015 (C-432/14). Caso Bio Philippe Auguste

- Universitario contratado del 21 al 24-XII
- Ley Francesa: 10% salario bruto total al finalizar CT temporal, para compensar temporalidad.
- Excepciones (rechazo continuidad, estudiante en vacaciones...)
- Reclama 23,21€ e indemnización 4.500€. Discriminación.
- **Criterios:**
- Es trabajador el universitario, no importa duración.
- Situación no es comparable con trabajador ordinario, ni con estudiante que simultanea con trabajo. Trabajo marginal, a pequeña escala, de escasa duración.
- No está en situación de precariedad laboral.
- El principio de no discriminación por razón de edad, consagrado en el artículo 21 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea y concretado por la Directiva 2000/78, debe interpretarse en el sentido de que no se opone a una disposición nacional como la controvertida en el litigio principal, en virtud de la cual una indemnización por extinción de contrato no debe abonarse en el supuesto de que el contrato se celebre con un joven para un período comprendido dentro de sus vacaciones escolares o universitarias.

Tiempo de trabajo domicilio-cliente

STJUE 10 sept 2015 (C-266/14) Caso TYCO

- Tiempo desplazamiento al inicio y final jornada de trabajador sin centro de trabajo fijo, con ruta para cada día. Cuestión prejudicial AN. Elección domicilio trabajador, proximidad centro si es fijo.
- Técnicos de TYCO (aparatos de seguridad, instalación y mantenimiento alarmas), coche de empresa y teléfono móvil para explicarles ruta del día siguiente.
- Antes de desaparecer oficinas centrales: jornada se computaba desde que salían de la oficina provincial, donde dormía el coche de empresa.
- Luego: TYCO suprime oficinas, entrega coche y calcula jornada desde llegada a visitar primer cliente y hasta salida del último.
- **Criterio del TJUE:** (Directiva 2003/88) desplazamientos computan porque sirven para preparar o abandonar el trabajo; **hay puesta a disposición** en el trayecto (posible cambio ruta); la ordenación del tiempo surge de **decisión patronal**; esos desplazamientos son imprescindibles.

- El artículo 2, punto 1, de la Directiva 2003/88/CE relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo para proteger seguridad y salud en el trabajo, debe interpretarse en el sentido de que, en circunstancias en las que los trabajadores carecen de centro de trabajo fijo o habitual, el tiempo de desplazamiento que dichos trabajadores dedican a los desplazamientos diarios entre su domicilio y los centros del primer y del último cliente que les asigna su empresario constituye «tiempo de trabajo», en el sentido de dicha disposición.

STS 12 junio 2015, Rec. 113/2014, Altadis.

Jesús Souto Prieto

- Si el art. 34.5 ET, prevé que el tiempo de trabajo se computará de tal modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo, sin que el convenio colectivo ofrezca atisbo alguno de considerar como tiempo de trabajo efectivo los desplazamientos desde el domicilio hasta el del primer cliente ni desde el del último cliente hasta su domicilio, no se trata de interpretar ninguna norma legal o convencional, ni se puede hablar en este caso de una práctica empresarial contraria a un criterio distinto, de computar los desplazamientos como tiempo de trabajo, que hubiese venido practicando la empresa con anterioridad.
- Al contrario, los propios actores han venido planteando esta cuestión, no como un tema interpretativo, sino como una reivindicación sindical, que no se ha incorporado al convenio.

Cuidado de mascotas

- Empleada de una Universidad Italiana. Pide permiso para 2 días cuidar a su perro que iba a ser sometido a una intervención veterinaria.
- Finalmente lo consigue por mediación de una asociación protectora animales.
- Convenio Colectivo de los empleados públicos en Italia prevé permisos, por «grave motivo familiar y personal».
- España: art. 37 ET: Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, 2 días por enfermedad grave de un familiar.
- Art. 337 CP castiga al que por cualquier medio o procedimiento maltrate injustificadamente animales causándole lesiones que menoscaben gravemente su salud.

Despido por trabajar más de la cuenta y sin fichar

- Gerente de una conocida cadena de supermercados: Se le despidió por "incumplimientos laborales muy graves" tras una investigación y revisar las imágenes de seguridad del supermercado. Durante unos días de abril de 2017, la empresa observó cómo el gerente accedía al local a las cinco de la mañana y pasaba un buen rato -"entre 49 y 87 minutos", dice el informe- trabajando sin fichar. Al hacerlo así, y según la empresa, se vulneró la norma por la cual *"cada minuto que se trabaja, se paga, y cada minuto que se trabaja debe quedar registrado"*, recoge la carta de despido.
- ¿Se advirtió al trabajador de que no debía hacerlo?
- Falsificación de datos de productividad, obligar a sus subordinados a trabajar más.
- 7.5 LISOS: es infracción grave la transgresión de las normas y los límites legales o pactados en materia de jornada, trabajo nocturno, horas extraordinarias, horas complementarias, descansos, vacaciones, permisos y, en general, el tiempo de trabajo a que se refieren los arts. 12, 23 y 34 a 38 del Estatuto de los Trabajadores.