

¿Qué pasa si a tu empresa se le olvida bajarte el sueldo?

Una compañía deberá mantener el salario completo a una trabajadora con la que acordó una reducción de jornada al tardar casi año y medio en darse cuenta de que no lo había reflejado en el acuerdo.

Laura Saiz. Madrid

No tener los controles adecuados para detectar errores en la gestión de los trabajadores ha provocado que una empresa tenga que asumir las consecuencias de un fallo que había tardado 17 meses en descubrir y que supone un gasto superior a los 300 euros mensuales en la nómina de una de sus trabajadoras.

Aunque la lógica parece hacer pensar que una reducción de la jornada laboral lleva aparejada un descenso proporcional del salario, el Tribunal Superior de Justicia de Madrid –y ante el juzgado de lo social en primera instancia– ha señalado que no se puede presuponer que esto sea así si no se recoge explícitamente en el acuerdo firmado con el trabajador, según una sentencia de noviembre de 2015.

En este caso, una empleada de una empresa de limpieza acordó un cambio de centro de trabajo con una reducción de jornada de 15 horas semanales desde las 22 horas iniciales. Desde la firma del acuerdo, la compañía le ha estado abonando el mismo salario que percibía antes de la reducción de jornada y no fue hasta 17 meses después cuando le envió el primer requerimiento pidiéndole la cantidad indebidamente percibida.

Aunque el convenio colectivo recoge claramente que “si se realizara jornada inferior a la completa, se percibirá a prorrata el salario”, el TSJ de Madrid especifica que el pacto debe interpretarse en su literalidad, por lo que la letrada María Jesús Herrera, socia de Sagardoy Abogados, insiste en la importancia de redactar acuerdos muy precisos que confirmen por escrito posibles decisiones acordadas de manera oral. Y es que haber añadido en dicho acuerdo una cláusula que indique que el nuevo salario se fijará según convenio podría haber ayudado a la organización a que los tribunales le hubieran dado la razón.



Un pacto oral sobre el cambio de las condiciones de trabajo no tiene validez.

“Cuando una empresa pacta con un empleado un cambio en sus condiciones laborales, como es el de la reducción de jornada por traslado de centro, tienen que quedar muy claros en qué términos se llevará a cabo, las causas que lo justifican, cómo se hace la transformación y desde cuándo entra en vigor el cambio”, explica la abogada, que insiste en la importancia de los mecanismos de revisión y control para que las reclamaciones entren dentro de un

Los acuerdos entre empresa y empleado son interpretados literalmente por los tribunales

plazo razonable de tiempo de unos pocos meses.

El hecho de que la reducción del salario sea una práctica habitual cuando se trabajan menos horas no implica que deba tomarse como norma u obligación si no está clara-

mente recogida, ya que hay casos en los que sí se respeta el salario, a pesar de tener una jornada laboral menor. Por tanto, no se debe presuponer que este tipo de pactos sólo se den en puestos directivos o trabajadores altamente cualificados como fórmula para retenerlos en la empresa.

Sin marcha atrás

A pesar de que el departamento de nóminas de la empresa que llevó el caso a los tribunales ya se ha dado cuenta

Cómo se hace una conversión de contrato

- La conversión de un trabajo a tiempo completo en uno a tiempo parcial y viceversa tendrá siempre carácter voluntario para el trabajador.
- El empleado no podrá ser despedido ni sufrir ningún otro tipo de sanción por rechazar esta conversión.
- Los empleados que hubieran acordado la conversión voluntaria y que soliciten el retorno a la situación anterior tendrán preferencia para el acceso a un puesto con las condiciones anteriores cuando exista una vacante adecuada.

de este fallo, ahora tiene muy complicado dar marcha atrás y conseguir que se produzca una reducción de salario proporcional a las horas de trabajo. Bien es cierto que aún tiene la posibilidad de interponer recurso de casación.

“Si la empresa tratara ahora de bajar el sueldo a la trabajadora, ésta podría incluso reclamar por vulneración de la tutela efectiva de la justicia porque tiene dos sentencias a su favor”, aclara la socia de Sagardoy Abogados.

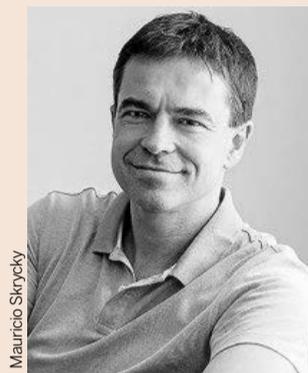
La conciliación familiar no es excusa para exigir un derecho unilateral

El Tribunal Superior de Justicia de Cataluña ha rechazado el recurso de suplicación de una trabajadora de Correos y Telégrafos que solicitaba un cambio al centro de trabajo más cercano a la residencia familiar, ya que considera que no se puede elaborar un catálogo nuevo de derechos de manera unilateral amparándose en la Ley 39/1999 de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las Personas Trabajadoras.

Apoya así la sentencia en primera instancia del juzgado de lo social. Y es que la ley en la que se sustentaba la demanda de la empleada fija discontinua, que quería trasladarse de Palma de Mallorca a Barcelona donde reside con su hijo y su actual marido, no recoge en ningún caso la posibilidad de cambio de destino promovida por la trabajadora. Así, esta norma sólo introdujo en el Estatuto de los Trabajadores los

derechos a la reducción de jornada; la suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, la adopción o el acogimiento; y la excedencia por cuidado de familiares. La defensa de la trabajadora de Correos también apoyó su argumentación en el artículo 71 del Código Civil, que indica que “los derechos deberán ejercitarse conforme a las exigencias de la buena fe”. El alto tribunal catalán, sin embargo, señala que la

solicitud de traslado sólo se produce por el hecho de estar casada con la custodia a su favor del hijo del anterior matrimonio y tener la trabajadora domicilio en Barcelona y centro de trabajo en Palma de Mallorca. Aunque el tribunal considera comprensible el interés familiar de la demandante, no puede deducirse la legitimidad del derecho al traslado al margen de las normas de cobertura de su empresa.



Andrés Herzog.

INCORPORACIÓN

El exlíder de UPyD ficha por el despacho Fourlaw Abogados

J.Z. Madrid

Andrés Herzog, candidato de UPyD en las últimas elecciones, regresa a la abogacía. Herzog se ha incorporado a Fourlaw Abogados, un despacho creado por exsociados de Garrigues, bufete en el que trabajó antes de dar el salto a la política.

El exlíder de UPyD compaginará su labor con la parte de las responsabilidades que tenía en el partido, manteniéndose al frente de las acusaciones en los casos de las tarjetas *black* de Caja Madrid y de la salida a Bolsa de Bankia.

Antes de convertirse en el responsable del partido magenta, Herzog era responsable jurídico de la formación, desde donde lideró más de una decena de querrelas por escándalos de corrupción financiera y política.

Al margen de esta experiencia en casos penales, Herzog trabajó durante más de diez años en el área de litigación y arbitraje de Garrigues, siendo responsable del departamento procesal de oficinas. También pasó durante seis meses por el despacho inglés Norton Rose.

Fourlaw Abogados fue creado en septiembre de 2013 de la mano de tres exsociados de Garrigues y un exdirectivo de Baker & McKenzie. El bufete está especializado en derecho mercantil, fiscal y de propiedad intelectual e industrial. “Fourlaw tiene el convencimiento de que un despacho de reducidas dimensiones se encuentra en una posición óptima para colaborar con sus clientes de forma duradera”, apuntan desde el bufete.