

Economía

Negociación colectiva El Supremo rechaza la imposición de la jornada a la carta de la empresa

RAQUEL PASCUAL
MADRID

Los tribunales laborales han emitido en los últimos meses varios pronunciamientos sobre la nueva normativa que permite a los trabajadores solicitar la adecuación de su jornada para conciliar y obliga a las empresas a evaluar esta petición. Esto se ha denominado *jornada a la carta* para el trabajador, pero ahora el Tribunal Supremo ha rechazado que sea la empresa la que pueda imponer a sus empleados una jornada variable, esto es, a la carta de la propia compañía, y que ello se haga, además, de forma arbitraria.

Un fallo del Supremo del 29 de octubre anula parte de un artículo del convenio colectivo de la empresa Michelin España y Portugal, en el que se establecía que los nuevos trabajadores (denominados por la compañía "personal horario") empezarían a trabajar con un contrato temporal y, al cabo de 24 meses como máximo, se convertirían en empleados fijos, pero con "jornada variable".

Según el alto tribunal, este tipo de contrato "no se puede validar" porque es contrario a la normativa legal sobre contratos temporales, "no solo porque no expresa la causa que justifica la temporalidad del contrato ni su modalidad, sino, principalmente, porque encubre o trata de validar bajo la denominación de personal horario y a jornada variable un contrato a tiempo parcial que no se sujeta al artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores".

El Supremo rechaza este tipo de contrato porque, al contrario de lo que exige la ley, "no se concreta el número de horas al día,

al mes o al año que se va a trabajar; ni que el contrato es indefinido por tener por objeto la realización de los trabajos fijos de la empresa; ni si la jornada es partida o no, ni la posibilidad de realizar horas complementarias y las condiciones en que se pueden exigir las mismas y en su caso negarse a realizarlas".

Horario arbitrario

El Supremo concluye que "con los términos 'jornada variable' y 'retribución horaria' se encubre la posibilidad de que la empresa modifique el horario del contrato temporal no solo en la fijación del horario, sino, también, en la fijación de la duración de la jornada a su arbitrio".

Esto, continúa la sentencia, es contrario a la regulación de la jornada y el horario que hace el propio convenio colectivo de Michelin (en los artículos del 20 al 29 inclusive) y a la normativa que regula los contratos temporales y al artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, que exige un proceso negociador entre la empresa y los trabajadores para hacer una modificación sustancial de las condiciones laborales.

Esta sentencia del Supremo responde a la demanda presentada por la Confederación General del Trabajo (CGT) para la impugnación del convenio colectivo de la empresa Michelin España y Portugal, que esta empresa había firmado con los sindicatos CCOO, UGT, USO y CSIF, que también fueron demandados junto a la compañía.

La CGT había intentado impugnar este convenio previamente ante la Audiencia Nacional, pero este tribunal había desestimado su demanda. Por ello, el alto tribunal corrige ahora a la Sala de lo Social



Planta de Michelin en la provincia de Almería.

GETTY IMAGES

El contrato de la empresa se parece a los de cero horas del Reino Unido

La sentencia da la razón a la CGT y enmienda un fallo de la Audiencia Nacional

de la Audiencia que en 2017 había fallado en favor de la empresa y los sindicatos firmantes del convenio.

Contratos de cero horas

El socio del área laboral de Pérez-Llorca, Daniel Cifuentes, explica que en esta sentencia el Supremo encuentra fraudulentas dos cuestiones del convenio colectivo de la empresa Michelin. La primera afecta a la incorporación en este pacto colectivo de un contrato temporal de dos años, "para el que no determina la causalidad", lo que va en contra de la regulación de los contratos eventuales. Y, después, ve también fraude en la determinación de lo que la empresa denomina "jornada variable", porque el tribunal estima que lo más parecido a esta figura en el ordenamiento legal español

es el contrato a tiempo parcial y, nuevamente, en este caso, el convenio de esta gran empresa tampoco recoge ninguna de las exigencias legales de esta modalidad contractual (como si la jornada es partida o no o la existencia de horas complementarias, entre otras).

Cifuentes cree que la figura contractual que había introducido la empresa y los sindicatos demandados en este convenio recuerda a los contratos de cero horas, vigentes en el Reino Unido, donde el empresario puede llamar a los trabajadores a demanda y que no existen en la legislación española.

En España, los contratos a tiempo parcial obligan a la empresa a informar al trabajador, con una previsibilidad razonable, de que deberá acudir a su trabajo.

Anula parte del convenio de la compañía Michelin

Afirma que se incumple la ley de contratos temporales y la de tiempo parcial

Igualdad para los trabajadores cedidos por ETT

► **El fallo.** El Tribunal Supremo también acaba de determinar que los trabajadores contratados a través de empresas de trabajo temporal (ETT) tienen derecho a que se les apliquen las medidas del plan de igualdad de la empresa usuaria donde trabajan.

► **El caso.** El tribunal ha desestimado así el recurso de las ETT Randstad, Adecco y Crit, así como de la empresa Qualytel Teleservices, contra la sentencia de la Audiencia Nacional que ya declaró el derecho de los trabajadores cedidos por las anteriores ETT para trabajar en Qualytel a beneficiarse de las medidas del plan de igualdad de esta última empresa usuaria.

► **Antecedentes.** La Audiencia Nacional había dado la razón a varios sindicatos, que exigieron este derecho de los trabajadores de ETT en Qualytel, que es una empresa con unos 6.500 trabajadores en la que los contratados por ETT son el 25% del total. Las empresas de trabajo temporal recurrieron al TS al entender que la decisión de la Audiencia infringía el artículo 11.1 de la Ley de ETT, que no hace referencia expresa a la aplicación de los planes de igualdad de los trabajadores cedidos. Pero el Supremo ha vuelto a dar la razón a los sindicatos.