

**SOBRE LA IMPOSICION POR LA  
EMPRESA DEL PLUS DE  
DISPONIBILIDAD**

Una reciente Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Catalunya, de fecha 17.9.07, establece que la aplicación del complemento de disponibilidad, que regula el artículo 64 de nuestro Convenio Colectivo, se halla condicionada al acuerdo previo con los representantes de los trabajadores sobre la determinación de sector y puesto de trabajo afectado, según establece el acuerdo colectivo de 7/6/81.

La Dirección pese a los reiterados requerimientos de los distintos órganos de representación, no ha negociado que puestos han de ser considerados disponibles, por lo que no puede imponer dichas condiciones a los trabajadores que no lo deseen.

Obviamente los trabajadores que desarrollan estas condiciones laborales, deben cobrar dicho complemento.

Igual criterio deberemos aplicar al complemento de polivalencia, que de la misma manera está condicionado a la previa determinación de los puestos que lo son, en un reglamento que se debe negociar con la representación de los trabajadores.

**MÁS NEGOCIAR Y MENOS IMPONER**



# la hoja jurídica

**CLARIFICADORA LA PRIMERA  
SENTENCIA SOBRE EL ABONO DE LAS  
PAGAS EXTRAORDINARIAS EN EL  
FINIQUITO DE UN TRABAJADOR  
ACOGIDO AL ERE**

Como bien alertó nuestro Sindicato, la empresa aplica desfavorablemente los cálculos en los finiquitos que se están realizando a los trabajadores que se desvinculan en el actual ERE, en cuanto a las pagas extraordinarias y de productividad.

Con fecha 13/7/07 se ha dictado Sentencia por el Juzgado nº 25 de Barcelona, establece la sentencia en su Fundamento de Derecho tercero que **las pagas extraordinarias objeto de debate tienen carácter anual tal como ha quedado establecido en el acto del juicio y según determina el artículo 66.3 del Convenio Colectivo de aplicación, y con respecto a la de productividad esta vinculada en parte al cumplimiento de objetivos según se desprende de los Acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores en la negociación del XVI Convenio Colectivo, por lo cual en aplicación de la doctrina alegada por la parte demandante (STS de 19.10.98 RJ 1998,8908) excepto que se establezca en convenio colectivo una forma diferente de abono, "el uso normal en nuestro ordenamiento es que el devengo de cada paga depende de los servicios prestados a lo largo de la fracción de año inmediatamente anterior a la fecha de su calculo y liquidación", es decir que las citadas pagas tienen que ser abonadas proporcionalmente al tiempo trabajado. En aplicación de esta doctrina al caso presente, el trabajador cesó en fecha 31.01.07 y en consecuencia tenía que recibir la liquidación de las partes proporcionales de las citadas pagas de productividad y de septiembre tomando como fecha de partida la fecha de cese y la fecha en que se le abonaron las citadas pagas, los meses de septiembre y de marzo de 2006.**

Y es que efectivamente el criterio para que se computen las pagas extraordinarias desde el día siguiente al que se cobran era ya mantenido por el Tribunal Central de Trabajo en sus sentencias de 14/4/88, 10/12/88 y otras. El Tribunal Supremo mantiene el criterio jurídico en sus Sentencias de fecha 10/5/90, 6/5/99, 27/9/02, y en la reciente Sentencia

## **SIGUE EL FRAUDE CON LOS "CORRESPONSALES"**

Numerosas sentencias vienen confirmando la práctica habitual, tanto de RNE como de TVE, de utilizar fraudulentamente la fórmula de contratos de servicio, ocultando auténticas relaciones laborales.

Destacamos el caso de una "corresponsal" de RNE en Madrid, que si bien fue desestimada su demanda, por el Juzgado de primera instancia, considerando que la relación no era laboral, con fecha 17/7/07; el Tribunal Superior de Justicia de Madrid revoca dicha sentencia, y declara que la relación es laboral, indefinida y a tiempo completo, con una antigüedad en la empresa de más de 10 años.

Dice la sentencia en su F.D. segundo tras analizar la prestación de la trabajadora determina que **en este caso la recurrente sí está integrada en la organización de la empresa, como lo prueba la asistencia a los locales de RNE semanalmente, se sirve de los medios técnicos, empleados de la demandada, para la realización de los reportajes, tiene un área de trabajo asignada, en la que es la única que representa la emisora y con la que es identificada en todos los organismos públicos por la utilización del logotipo de RNE y los medios técnicos de la misma. Y por último, si bien no se le impuso la exclusividad, es patente que solo ha trabajado para la demandada, aunque esa característica no sea indispensable para determinar la existencia de un contrato de trabajo.**

Destacar también la Sentencia del Juzgado de lo Social nº 3 de Castellón, sobre otro "corresponsal" de RNE en dicha localidad, cuyo Fallo determina que es Redactor fijo.

En su F.D. cuarto dice que **"La delimitación entre el contrato de arrendamiento civil y el contrato de trabajo es tarea nada fácil. Así el Tribunal Supremo ha declarado en varias ocasiones que es imposible desconocer que la línea divisoria entre el contrato de trabajo y otros de naturaleza análoga, como es el de arrendamiento de servicios, ejecución de obra etc..., regulados por la legislación mercantil o civil, no parece nítido, ni en la doctrina científica y jurisprudencial, ni en la legislación, ni siquiera en la realidad social; y que impera un casuismo en la materia que obliga a atender a las específicas circunstancias concurrentes en cada caso. Del propio modo, tiene establecido el Tribunal Supremo que la presunción que impone el artículo 8.1 del Estatuto de los Trabajadores obliga, cuando no puede predicarse con exactitud si los servicios prestados constituyen un arrendamiento de servicios regulado en el Código Civil o un contrato de trabajo ordenado por el Estatuto, a inclinarse por la aplicación de este último, siempre y cuando, claro está quede acreditada la prestación de servicios por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de otro a cambio de una retribución, tal y como reza el precepto últimamente citado."**

para la unificación de doctrina de fecha 15/2/07 indicando al respecto que el criterio correcto es el del cálculo de cada una de las dos pagas reguladas en el art. 31 ET desde las fechas respectivas de percepción de la del año anterior, habida cuenta de que son salario diferido devengado día a día, y cuyo vencimiento tiene lugar, salvo pacto en contrario, en festividades o épocas del año señaladas.

La Sección Sindical de CC.OO. en Catalunya ha sido implacable con estas irregularidades, e igualmente denunció ante la Inspección de Trabajo que **NO SE LE ENTREGA UNA PROPUESTA DE LIQUIDACIÓN A LOS TRABAJADORES, CUANDO SE LES PREAVISA DEL CESE, ASI COMO NO SE HACE CONSTAR EL DERECHO DEL TRABAJADOR A QUE ESTE PRESENTE EN EL MOMENTO DE LA FIRMA DEL FINIQUITO, UN REPRESENTANTE DE LOS TRABAJADORES.**

La Inspección de Trabajo calificó la conducta de la empresa como constitutiva de una falta administrativa en materia laboral.



**EL FINIQUITO.**- es un documento que firma el trabajador a la extinción de su contrato de trabajo mediante el cual se da por finalizada la relación laboral y en el que el propio trabajador afirma haber cobrado de su empresario todas las obligaciones económicas que éste tenía con él derivadas de la relación laboral mantenida. De esta forma, mediante el finiquito el trabajador se obliga a no pedir ni reclamar nada más contra el empresario, pero sin embargo es importante destacar que este acto de la firma del finiquito no es obligatorio para ninguna de las partes.

Es fundamental que cuando creamos que en la liquidación que nos presentan faltan algunas cantidades, indicarlo en dicho documento, firmando siempre por debajo de dicha anotación. Y en caso de duda solicita la presencia de un representante de CC.OO.

Para ello os recordamos que en el momento de firmar el finiquito conviene escribir de puño y letra:

**RECIBÍ LA CANTIDAD INDICADA PERO NO CONFORME CON LOS CONCEPTOS NI LAS CANTIDADES, PENDIENTES DE RECLAMACIÓN Y/O RESOLUCIÓN JUDICIAL.**

Si deseas recibir las siguientes Hojas Jurídicas en tu correo electrónico, solicítalo en: [consultas@ccoortve.org](mailto:consultas@ccoortve.org)