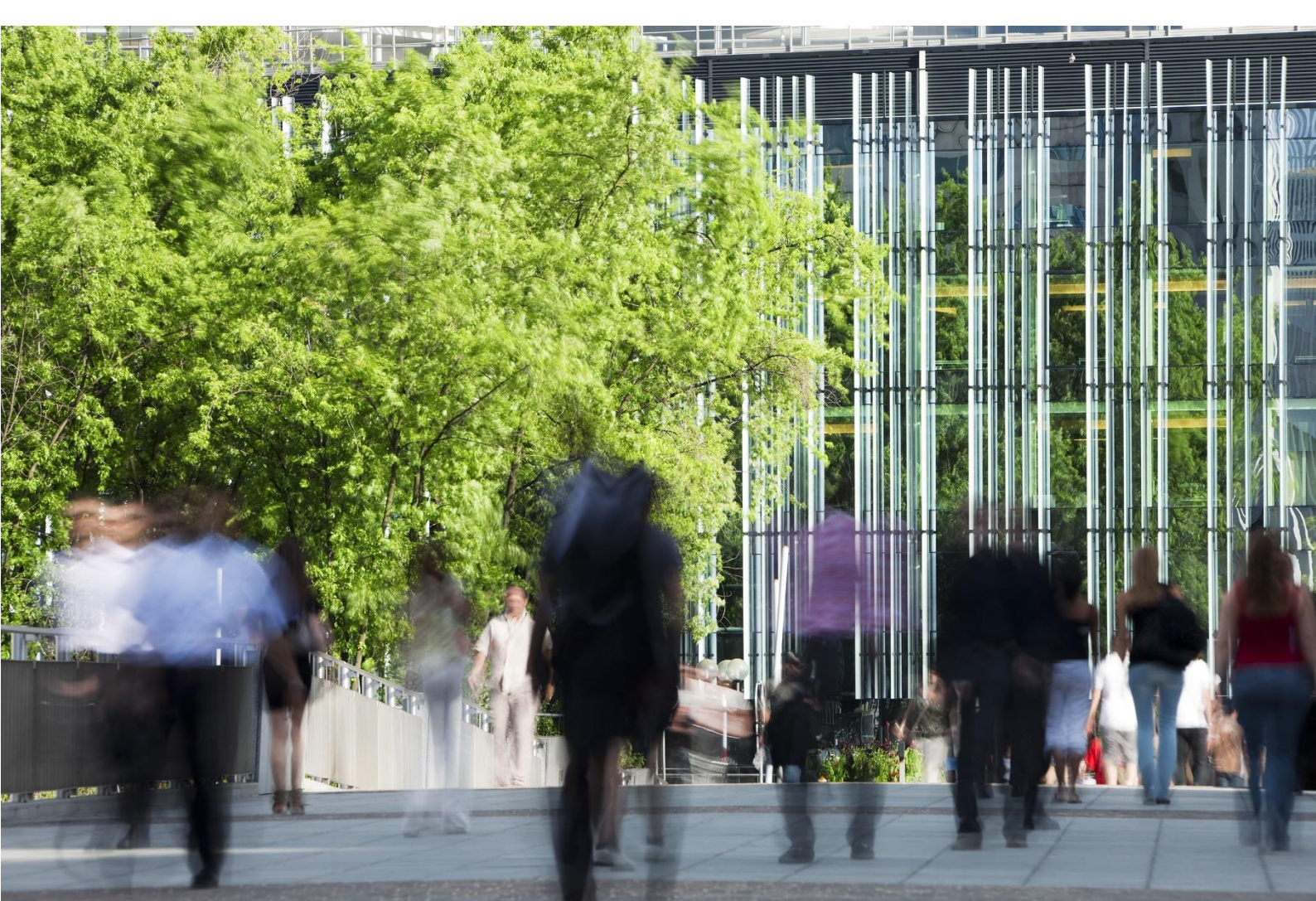




Newsletter

Derecho Laboral

Junio 2023

mazars

Jurisprudencia: El derecho de la audiencia previa de un trabajador despedido por motivos disciplinarios

Despedir por motivos disciplinarios a un empleado sin escuchar previamente su versión, no significa necesariamente que se trate de un despido improcedente.

Este fallo, genera un conflicto de métodos de actuación entre tribunales, al contradecir al TSJ de Baleares, que sí consideró como argumento para considerar que se trata de un despido improcedente el que la empresa no hubiera dejado explicarse al trabajador.

En la legislación internacional, el artículo 158 de la OIT es el foco del conflicto: *“No deberá darse por terminada la relación de trabajo de un trabajador por motivos relacionados con su conducta o su rendimiento antes de que se le haya ofrecido la posibilidad de defenderse, a menos que no pueda pedirse razonablemente al empleador que le conceda esta posibilidad”*.

El TSJ de Madrid por su parte, considera que la vulneración del derecho de audiencia previa únicamente es siempre improcedente si el cesado es un representante sindical. Por el contrario, sí reconocen que esa falta de audiencia previa podría constituir un derecho a indemnización adicional posterior.

Pero, tal y como establece la Sentencia: *“Como en este caso se ha confirmado la procedencia del despido en la sentencia, ni la omisión de la audiencia previa al despido convierte a este en improcedente, ni tampoco nace un daño variable a efectos de fijar alguna indemnización, que, por otra parte, no se ha reclamado”*.

Adjuntamos el siguiente [Enlace](#) por si deseas leer la sentencia completa.

Jurisprudencia: La Audiencia Nacional matiza las obligaciones de la Empresa respecto de la cesta de Navidad

La reciente sentencia de finales de marzo de la Audiencia Nacional viene a matizar las obligaciones de una Empresa que había decidido, después de que así lo manifestaran los trabajadores en varias asambleas, sustituir la cesta de navidad por una compensación en metálico.

La sentencia de la Audiencia Nacional analiza la reclamación presentada por los sindicatos donde se postula que el importe que se venía pagando como sustitución de la entrega de la cesta de navidad debía actualizarse en la misma medida que el resto de los conceptos salariales, ello en aplicación del nuevo convenio de empresa pactado.

La Audiencia Nacional se pronuncia reconociendo el incontestable carácter remuneratorio del importe pagado a cambio de no hacer entrega de la cesta de navidad. Afirmando que no procede su actualización en aplicación del convenio pactado por entender que lo abonado en concepto de cesta de navidad queda fuera de los elementos salariales sujetos a actualización según el texto del propio convenio.

Por lo tanto, según el razonamiento anterior, desestima la demanda planteada y descarta que la empresa deba actualizar el importe que venía pagando desde el año 2011.

Adjuntamos el siguiente [enlace](#) por si deseas leer la sentencia completa.

Jurisprudencia: Despidos de baja por IT y extinción de contrato temporal: ¿nulos en virtud de la Ley 15/2022)?

La Sentencia del TSJ de Madrid determina que *“en los supuestos en que un contrato temporal se extingue al llegar la fecha predeterminada y conocida de su finalización, a priori no existe un panorama indiciario de discriminación, puesto que la extinción aparece debida a la propia finalización del contrato y ello aunque se pueda llegar a determinar que la temporalidad del contrato no era correcta”*

El TSJ descarta la nulidad y declara improcedente el despido al entender que el contrato temporal no era lícito.

En el presente caso se resuelve como primer punto si existe un panorama indiciario de que el despido pudo tener como móvil la enfermedad del trabajador, teniendo en cuenta que existía un contrato temporal. El Tribunal resuelve diciendo que lo que hizo la empresa fue meramente comunicar que la extinción se produciría en la fecha prevista en el contrato.

Explica la sentencia, que en los supuestos en que un contrato temporal se extingue al llegar la fecha predeterminada y conocida de su finalización, a priori no existe un panorama indiciario de discriminación, puesto que la extinción aparece debida a la propia finalización pactada del contrato.

Por todo ello, el TSJ de Madrid razona que no se llega a crear ese panorama indiciario porque, además de ser una baja de corta duración sin que conste que obedece a una causa especialmente grave que pudiera llevar a cabo a

una actuación de esa índole al empresario, no existe el más mínimo elemento que permita inducir que, de no haber concurrido la misma, el empresario hubiera prorrogado el contrato, máxime cuando esa prórroga debía ser ya por tiempo indefinido.

Adjuntamos el siguiente [enlace](#) por si desear leer la sentencia completa.

Jurisprudencia: Despido y validez de la prueba del informe del detective privado.

La sentencia entiende que el informe de un detective privado sobre el que se fundamenta el despido de un trabajador en IT, mientras lleva a cabo tareas incompatibles con su situación en el jardín de su casa, supone una violación de su privacidad.

El art. 48.1 a) de la Ley 5/2014, de 4 de abril, de Seguridad Privada habilita expresamente a los servicios de investigación privada, a cargo de detectives privados, la realización de las averiguaciones necesarias para la obtención y aportación, de pruebas sobre conductas o hechos privados relativos, entre otros, al ámbito laboral.

No obstante, expresamente no se permite que estas averiguaciones se lleven a cabo en domicilios o lugares reservados.

En este sentido, el TS ha considerado el jardín del domicilio del trabajador como un lugar reservado dado que en éste tiene una expectativa legítima de privacidad, fuera aparte de que en este caso concreto no conste que el jardín del trabajador fuera visible para cualquiera que pudiera pasar por su proximidad, ni que no hubiera muros, setos o vallas de cualquier naturaleza que dificultaran la visibilidad desde el exterior.

Así, con este criterio confirma la calificación de improcedencia, corrigiendo la resolución de instancia que lo había declarado procedente, considerando que el informe de un detective (única prueba que sustentaba el despido), al consistir en fotografías en las que se veía al trabajador en el jardín de su domicilio, vulneraba su derecho a la intimidad y era una medida desproporcionada.

Os facilitamos el siguiente [enlace](#) por si deseáis leer la sentencia completa.

(La No) Novedad normativa:

La convocatoria de elecciones generales el próximo día 28 de julio de 2023 ha supuesto un auténtico parón a la actividad (o “hiperactividad”) legislativa del gobierno. Varias normas con un claro impacto laboral han quedado paralizadas a la espera del resultado electoral.

En particular merecen especial atención la **Ley de Familias** que, entre otras medidas, introducía el permiso de 8 semanas para los padres trabajadores y una serie de permisos retribuidos que venían a mejorar o flexibilizar las previsiones actuales del Estatuto. Más allá de lo estrictamente laboral, la ley también preveía una equiparación de matrimonios con parejas de hecho y una renta de 100 euros mensuales por hijo.

Debemos apuntar que si bien es cierto que parte de las medidas estrella (permiso parental y ampliación de los permisos retribuidos) de la ley, entrarán igualmente en vigor gracias al Real Decreto de finales del mes de junio aprobado por el Consejo de Ministros, su perduración en el tiempo pende de un hilo.

Tampoco podemos olvidar el revuelo que había generado **El Estatuto del Becario**, ahora también paralizado, cuyo preacuerdo con los

sindicatos más representativos incluía como principales novedades un límite a las horas de prácticas extracurriculares, un porcentaje máximo de estudiantes en prácticas por empresa y una obligación empresarial de compensar los gastos en los que el estudiante incurra por razón de las prácticas. Todo ello junto con un nuevo régimen sancionador para las empresas infractoras.

Así, deberemos esperar a la celebración de elecciones y a la formación de un nuevo gobierno para ver qué futuro depara a varias leyes con un claro carácter laboral que el actual gobierno en funciones ha dejado pendientes de aprobación.

Próximas publicaciones...

- Estatuto del becario
- Movilidad sostenible

Contacto

derecho.laboral@mazars.es



Mazars es una firma internacional totalmente integrada, especializada en auditoría, consultoría, financial advisory, asesoramiento legal y fiscal y outsourcing. Operamos en más de 95 países y territorios en todo el mundo, contamos con la experiencia de 47.000 profesionales – 30.000 en la asociación integrada de Mazars y 17.000 a través de Mazars North America Alliance – para ayudar a clientes de todos los tamaños en cada etapa de su desarrollo.

www.mazars.es