



Newsletter

Derecho Laboral

Noviembre 2023

mazars

Jurisprudencia: las apropiaciones de bajo importe justifican un despido disciplinario

El Tribunal Supremo ha declarado procedente el despido de una trabajadora por sustraer productos de la empresa por un valor menor a seis euros.

Esta Sala, en Sentencia nº750/2023 de 17 de octubre de 2023, ha concluido que debe ser procedente el despido de una trabajadora de un supermercado que intentó apropiarse de algunos artículos independientemente del insignificante valor de éstos y de si realmente se llegó a consumir el hecho.

El argumento de esta sala se basa en que los motivos del despido fueron la transgresión de la buena fe contractual y el abuso de confianza, remarcando que es indiferente el valor del importe de los productos sustraídos ya que el hecho de la sustracción ya supone vulnerar la buena fe contractual y, en este caso concreto, el convenio colectivo lo tipificaba como hecho muy grave.

Además, al margen del perjuicio económico que pueda suponer el hurto de estos artículos, tras esta conducta por parte de la trabajadora, difícilmente puede sostenerse que no se haya quebrado la confianza que la empresa depositó en la trabajadora.

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

Jurisprudencia: La Justicia deniega a las personas no gestantes el permiso laboral para acudir a realizarse exámenes prenatales.

El TSJ de Galicia ha desestimado el recurso de suplicación de un representante sindical que pedía extender el permiso retribuido a varones y personas no gestantes.

Puede llegar a parecer lógico el titular de este artículo, sin embargo, para algunos representantes de los trabajadores parece no serlo. En esta línea, es como lo interpretaba el recurrente de una sentencia de instancia que denegaba el permiso retribuido a varones para acudir a realizarse exámenes prenatales.

En términos legales, el Estatuto de los Trabajadores habla en su artículo 37.3 f) de que “los trabajadores” (un término algo genérico) tienen derecho a ausentarse del trabajo de manera retribuida para ejecutar actos relacionados con la adopción, para acudir a técnicas de preparación del parto y para la realización de exámenes prenatales. Era en este último donde había controversia con la compañía, pues denegaba a sus trabajadores hombres ausentarse del trabajo para ello. De forma distinta, sí se contemplaba la asistencia del varón en los dos primeros supuestos.

En consecuencia, el TSJ gallego optó por interpretar el caso de la misma manera que lo hizo el juzgado de instancia. De tal forma, elaboró una serie de interpretaciones argumentando que; el permiso, no era para acompañar, sino que para realizar las mencionadas pruebas. Que dichas

pruebas solo las pueden llevar a cabo las “personas gestantes” (término algo más específico) dado que consisten en realizar una serie de análisis a la gestante para determinar el estado del feto. Y, en última instancia, determinó que tal permiso era una forma legal de blindar la protección laboral al las embarazadas por lo que sí cabía una interpretación limitativa del derecho sólo siendo sujeto de éste las personas gestantes.

Como nadie ignora, sólo las personas gestantes pueden gestar, de esta manera, la Sala vio lógico esclarecer que este permiso era un derecho de maternidad y que no cabía una ampliación de su interpretación insistiendo que, hacer beneficiarios de este derecho a las personas no gestantes, sólo sería para que éstos pudiesen acompañar a las que sí lo son. En este caso, sería necesario la creación de otro permiso y, en todo caso, redactado en esta dirección.

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

Jurisprudencia: El Tribunal Supremo unifica doctrina sobre la conexión entre las nuevas contrataciones y la amortización de las relaciones laborales del despido.

“Cuando no puede constatarse incidencia relevante en la conexión entre esas contrataciones y la amortización de las relaciones laborales del despido que se

examina, al órgano judicial no le corresponde hacer un juicio de oportunidad sobre dicha gestión empresarial”

Con fecha 2 de diciembre de 2020 el Juzgado de lo Social número 16 de Valencia dictó sentencia desestimando la demanda de despido presentada por un empleado de la empresa FRUTAS ROMU, S.A. La citada empresa llevó a cabo un despido objetivo por causas económicas y organizativas, regulado en el artículo 52.c ET, invocándose en la misma la existencia de una evidente crisis en el sector citrícola valenciano y en particular en la empresa una continuada disminución de ingresos ordinarios. Por otro lado, la sociedad forma parte de un grupo empresarial mercantil no patológico, habiendo comprado aquéllas la empresa demandada, y estableciendo un nuevo organigrama y, por consiguiente, procediendo al despido de ocho trabajadores. La clave fundamental fue la contratación por parte de la empresa de dos trabajadores, en concreto, días antes de proceder al despido del actor fue contratado otro empleado el cual asumió las funciones que él llevaba a cabo.

Sentencia que fue recurrida por parte del trabajador ante el TSJ de la Comunidad Valenciana. Este tribunal revocó la sentencia de instancia y calificó el despido como improcedente. Por lo que ordenó a la empresa a readmitirle en las mismas condiciones abonándole los salarios dejados a percibir y a indemnizarle. Por su parte la empresa decidió recurrir esta sentencia ante el Tribunal Supremo, alegando que existía una clara contradicción entre la sentencia impugnada y otra dictada por el Alto Tribunal el 15 de octubre de 2003.

La Sala del TS, declaró que “en definitiva, cuando no puede constatarse incidencia relevante en la conexión entre esas contrataciones y la amortización de las relaciones laborales del despido que se examina, al órgano judicial no le corresponde hacer un juicio de oportunidad sobre

dicha gestión empresarial". Asimismo, manifestaron que el despido se había efectuado como consecuencia de una situación económica negativa y sobradamente acreditada, no existiendo ningún elemento de hecho que permitiese sostener con una mínima base indiciaria que, en lugar de una amortización de un puesto de trabajo, lo que se pretendía era sustituir a un empleado por otro.

Finalmente, se estimó el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por FRUTAS ROMU, S.A., declarando la firmeza de la sentencia del Juzgado de lo Social nº16 de Valencia, de fecha 2 de diciembre que resolvió la demanda sobre despido interpuesta por el empleado de la sociedad.

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

Jurisprudencia: Se establece la primera indemnización que deberá abonar el INSS derivada de una discriminación directa por razón de sexo.

El TSJ de Galicia condena al INSS por vulnerar el derecho a no ser discriminado por razón de sexo a los hombres, que sistemáticamente ha negado el derecho al complemento de maternidad y obligándoles a acudir a la vía judicial.

En sentencia de 30 de octubre de 2023, la Sala general del pleno del TSJ de Galicia ha dictaminado que el INSS ha vulnerado los derechos fundamentales de los pensionistas a los que automáticamente ha negado su acceso al complemento de maternidad. Esta vulneración

debe ser entendida tanto como una discriminación directa por razón de sexo como otra relativa a los requisitos procedimentales que regulan la concesión del complemento de pensión.

En consecuencia, se cuantifica la obligación de reparar el daño provocado de la siguiente manera. Por un lado, para restablecer la igualdad de trato en los requisitos materiales de concesión del complemento, se deberá de retrotraer el complemento desde la fecha del hecho causante de la pensión. Por otro lado, por los costes de tener que acudir a la vía judicial, se deberán abonar todos los gastos, incluidas las costas y los honorarios de abogado, en que haya incurrido el afiliado para hacer valer su derecho. Esto supone una gran novedad, dado que las normas procesales españolas siempre habían reconocido al INSS como beneficiario de justicia gratuita, no pudiendo, hasta esta fecha, ser condenado en costas.

El beneficiado, que cobraba una pensión de incapacidad permanente y tiene 2 hijos, es el mismo pensionista que logró el 14 de septiembre de 2023 que el Tribunal de Justicia de la Unión Europea interpretase a su favor el derecho a cobrar una indemnización del Estado por la vulneración de derechos fundamentales, pero sin fijar la cuantía a percibir.

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

Jurisprudencia: La jubilación flexible del art. 213 LGSS permite la compatibilidad de la pensión con un trabajo de poca entidad.

El Tribunal Supremo considera que en esa flexibilidad lo que resulta decisivo es la escasa entidad de los trabajos realizados.

La Sentencia del Tribunal Supremo de 19 de enero de 2023 resuelve la disputa entre un trabajador de setenta años y el INSS. El primero estuvo casi cuatro años con contratos a tiempo parcial del 7,5% pero no solicitó al INSS la jubilación flexible ni le comunicó los trabajos por cuenta ajena, por lo que ésta entendió que se había compatibilizado indebidamente la pensión de jubilación con la realización de una actividad laboral.

A este respecto, establece la sentencia que *“El legislador compatibiliza la percepción de una pensión minorada con un trabajo prestado con una jornada que discurre entre un 25 y un 50 por cien de la considerada como ordinaria. Por tanto, carece de toda lógica que se considere incompatible la situación surgida cuando la dedicación a las tareas productivas está muy por debajo de ese 25 por cien. Si se permite lo más, es evidente que debe permitirse lo menos”*.

El Tribunal finalmente llega a la conclusión de que de la interpretación del artículo 213 LGSS se desprende que es compatible la pensión de jubilación con un trabajo a tiempo parcial de menor entidad que la mínima admisible a efectos de jubilación parcial. Por tanto, en el caso de autos, el Tribunal condenó al reintegro de lo indebidamente percibido por la actividad a tiempo parcial desempeñada -al haberse omitido la comunicación oficial del Alta a Seguridad Social- y no del 100% de la pensión como pretendía el INSS.

Alerta: Canal de denuncias obligatorio desde el 1 de diciembre de 2023

Todas las empresas con +50 trabajadores están obligadas a implantar un canal de denuncias anónimas antes del 1 de diciembre de 2023.

Desde el pasado 13 de junio la conocida Ley 2/2023, ya establecía la obligatoriedad a las empresas de más de 250 trabajadores de implantar un canal de denuncias. Ahora, desde el 1 de diciembre también será obligatorio para aquellas compañías que tengan entre 50 y 249 empleados.

Al no quedar recogido de manera clara en la norma cuál es la forma en la que debe investigarse la denuncia, debería poder aplicarse los estándares de la ISO 37008, que ofrecen unas pautas para investigar.

Debemos recordar que es obligatorio que se permita la comunicación anónima. Debiendo, este canal, reunir determinados requisitos como son su uso asequible, confidencialidad, prácticas correctas de seguimiento y protección al informante. Además de la designación de un responsable.

Adjuntamos el siguiente [enlace](#) por si desea acceder a la ley.

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.

Contacto

derecho.laboral@mazars.es

