



Newsletter Derecho Laboral

Agosto y septiembre 2024

forv/s
mazars

Jurisprudencia: Inexistencia de nulidad del despido a un trabajador en situación de baja médica: debe informar de que se encuentra de baja médica aunque no tenga obligación de entregar el parte.

El Tribunal Superior de Justicia de Asturias descarta la nulidad del despido de una trabajadora que se encontraba de baja médica ya que no informó de ello a la Empresa.

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Asturias, en sentencia de fecha 26 de julio de 2024, dictamina que, si bien el despido de una persona trabajadora en situación de Incapacidad Temporal -o recientemente reincorporada tras una- puede llevar a la constatación de indicios objetivos de discriminación por razón de enfermedad o condición de salud en la decisión extintiva, éstos no suponen siempre la declaración de un despido nulo. Cuando la Empresa prueba adecuadamente una justificación objetiva y razonable para la decisión extintiva, no se tiene porqué apreciar base discriminatoria que lleve a la declaración de despido nulo.

En este caso, una trabajadora, en situación de incapacidad temporal por contingencia común, desde el 11 de julio de 2023 hasta el 17 de septiembre del 2023 -con un diagnóstico de “otros trastornos de ansiedad especificados”- fue despedida por motivos disciplinarios por la Empresa a través del envío de un burofax en fecha 26 de septiembre de 2023.

El despido de la trabajadora venía motivado por la inasistencia a su puesto de trabajo los días 18, 19, 20, 21, 22 y 25 de septiembre de ese año, sin justificar

estas ausencias ni ponerse en contacto con la Empresa de ninguna manera; tampoco tras el envío de un burofax el día 21 de septiembre de 2024 donde se requería a la trabajadora para que se reincorporara y justificase sus inasistencias.

Al no acudir la trabajadora durante más de una semana a su puesto de trabajo, ni ponerse en contacto con la Empresa en ningún momento, la Empresa desconocía que el alta médica de fecha 17 de septiembre de 2023 había sido anulada y que, por tanto, la trabajadora seguía de baja entre los días 18 y 25 de septiembre.

El Tribunal considera que la causa del despido era real objetiva, razonable y consistente como para superar los indicios de discriminación y que, aunque desde abril del año 2023, los trabajadores están exentos de entregar los partes de bajas médicas a la empresa, sí tienen obligación de informar a la empresa de su situación de Incapacidad Temporal.

Y así, la Sentencia recuerda que *“la emisión de un parte de baja médica no exime al trabajador de su deber de comunicar con diligencia al empresario las circunstancias impeditivas de la prestación de sus servicios.”*

Se adjunta en el siguiente enlace el acceso directo a la [sentencia](#).

Jurisprudencia: No se puede discriminar a los trabajadores fijos discontinuos frente a los continuos si realizan trabajos de igual valor.

El Tribunal Supremo, en su sentencia de 2 de julio de 2024, ha dictaminado que los trabajadores fijos discontinuos tienen derecho a percibir los mismos pluses o complementos, si realizan las mismas funciones que los trabajadores continuos o permanentes, ya que lo contrario vulnera el derecho a la igualdad y la no discriminación.

CIG, CCOO y UGT planteaban en demanda de conflicto colectivo su rechazo a la pretensión de la Empresa en cuestión de dar menor sueldo y derechos profesionales a los trabajadores fijos-discontinuos. En concreto, se discutía el percibo de un complemento salarial, denominado complemento de funciones, configurado como no consolidable y cuya percepción depende "exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en los puestos de trabajo con especial responsabilidad y complejidad". Sin embargo, el personal discontinuo no percibía este plus de funciones, sin justificación o fundamento objetivo alguno.

En este sentido, el Tribunal Superior de Justicia de Galicia reconoció el derecho de este colectivo a percibir el mismo complemento de funciones que los trabajadores fijos.

El Tribunal Supremo, ahora, ha venido a ratificar el criterio del TSJ. Así, se cita al Tribunal Constitucional (STC 145/1991, de 1 de julio) y explica que, para calibrar la legitimidad de la diferencia de trato en materia salarial, no puede tomarse en consideración otro elemento que no sea el trabajo efectivamente prestado, y la concurrencia en él de circunstancias objetivamente acreditadas.

En esta línea, explican el Alto Tribunal que no existe ninguna circunstancia "objetiva, concreta y razonable" que imposibilite el cobro del complemento de

funciones por parte del personal discontinuo o que justifique "de manera objetiva y razonable" el sistema retributivo que discriminaba a estos trabajadores frente a los indefinidos en lo relativo al complemento de funciones.

Concluye la sentencia, por tanto, exponiendo que "sin ninguna duda, realizándose el mismo trabajo por los trabajadores discontinuos que el realizado por los trabajadores continuos -un trabajo de igual valor en los términos del Estatuto de los Trabajadores- el personal discontinuo tiene derecho a percibir el plus".

Se adjunta en el siguiente enlace el acceso directo a la [sentencia](#).

Jurisprudencia: Es nula la no superación de un periodo de prueba si el trabajador está de baja y no se acredita que el motivo de extinción no esté relacionado con la IT.

El Tribunal, partiendo de la premisa de que todo despido motivado en la salud de la persona trabajadora se encuadra dentro de los supuestos de nulidad causal, considera que en la actuación empresarial existe un panorama indiciario que hace que proceda invertir la carga de la prueba.

El Tribunal, partiendo de la premisa de que todo despido motivado en la salud de la persona trabajadora se encuadra dentro de los supuestos de nulidad causal, considera que en la actuación empresarial existe un panorama indiciario que hace que proceda invertir la carga de la prueba.

De esta manera, dado que la empresa no ha desvirtuado estos indicios en la carta de no superación del periodo de prueba, se deberá calificar el cese en el periodo de prueba del demandante como despido nulo, según lo previsto en el artículo 55.5 del ET.

En consecuencia, adicionalmente se considera ajustada la indemnización propuesta, al considerarse esta conducta como discriminatoria conforme a lo establecido en el art. 8.12 de la LISOS.

Se adjunta en el siguiente enlace el acceso directo a la [sentencia](#).

Jurisprudencia: El Juzgado de lo Social N.º 7 de Santa Cruz de Tenerife declara nulo el artículo del Convenio de Hostelería que regula el complemento de antigüedad.

[El Tribunal, tras una demanda de dos agentes sociales sindicales, estima parcialmente su petición en base a una vulneración del artículo 14 de la Constitución Española.](#)

La Magistrada titular del Juzgado de lo Social N.º 7 de Santa Cruz de Tenerife ha procedido a declarar, tras una demanda por mulada por los agentes sociales UGT y CCOO, nulo el artículo 36 del Convenio Colectivo de Hostelería.

El Convenio Provincial, a través de un acuerdo entre los sindicatos y la patronal, suprimía el histórico complemento salarial de antigüedad, tanto en lo que respectaba a su naturaleza y su cuantía, congelándose la antigüedad a aquellos trabajadores a partir del 1 de enero de 1995. El complemento, que pasaría a denominarse como complemento personal, con carácter no absorbible, se iría actualizando acorde a las tablas salariales.

El Juzgado establece que con la imposición de esta doble escala atenta contra los derechos que emanan del artículo 14 de la Constitución Española, al implantar un modo diferente de valoración de la antigüedad según la distinta fecha de ingreso en la empresa. En consecuencia, decide dejar sin efecto, de manera íntegra, el texto correspondiente al artículo 36.

La Sentencia que recoge este fallo es la S 295/2024, de 2 de septiembre, del Juzgado de lo Social N.º 7 de Santa Cruz de Tenerife.

Jurisprudencia: El TSJ de Madrid avala el uso de notificaciones electrónicas y revoca la improcedencia de un despido

[El rechazo de la comunicación de despido por parte del trabajador no impide la validez de la notificación](#)

En la Sentencia n.º 527/2024 del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, se resolvió un recurso de suplicación interpuesto por Ares Capital S.A. contra una sentencia que había declarado improcedente el despido de un trabajador, D. Adolfo, quien prestaba servicios como conductor desde junio de 2022.

El conflicto se originó cuando la empresa despidió al trabajador en marzo de 2023, alegando ausencias injustificadas. El despido fue notificado mediante la plataforma Signaturit, un sistema de notificación electrónica avalado por el Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital. A pesar de que el trabajador no reconoció haber recibido las comunicaciones, Ares Capital defendió la validez del sistema, argumentando que había actuado con la debida diligencia.

En la primera sentencia, el Juzgado de lo Social n.º 36 de Madrid, dictada el 2 de octubre de 2023, declaró el despido como improcedente y condenó a la empresa a optar entre la readmisión del trabajador o el pago de una indemnización de 1.091 euros, además de los salarios dejados de percibir desde el despido. La empresa recurrió la sentencia, solicitando la modificación del relato de hechos probados y defendiendo la validez del sistema de notificación electrónica utilizado.

El Tribunal Superior de Justicia, tras analizar las pruebas y los argumentos presentados, aceptó los

motivos del recurso, destacando que Ares Capital actuó correctamente al notificar el despido por medios electrónicos, cumpliendo con las exigencias legales. Además, señaló que, según la jurisprudencia, la negativa del trabajador a recibir la notificación exime a la empresa de cualquier responsabilidad adicional.

Finalmente, el Tribunal decidió revocar la sentencia inicial y desestimó la demanda del trabajador, absolviendo a la empresa de las obligaciones impuestas previamente. Esta sentencia refuerza el uso de plataformas electrónicas en los procedimientos laborales y subraya la importancia de la diligencia empresarial en la notificación de despidos, así como la imposibilidad de que el trabajador alargue los plazos de caducidad evitando recibir las comunicaciones.

Se adjunta en el siguiente enlace el acceso directo a la [sentencia](#).

Jurisprudencia: Nuevo precedente jurisprudencial en materia de descanso semanal y los días festivos

[La reciente sentencia del TS 997/2024, clarifica cómo deben gestionarse los descansos en el marco de los convenios colectivos y las obligaciones empresariales respecto al bienestar de sus empleados.](#)

En el centro del debate judicial se encontraba la práctica habitual de algunas empresas de hacer coincidir el descanso mínimo semanal con los 14 días festivos establecidos por ley, sin ofrecer compensación adicional.

La Federación de Servicios de CCOO denunció esta situación ante los tribunales, argumentando que dicha práctica vulneraba el derecho al descanso efectivo de los trabajadores y que, en la práctica, se estaba eliminando uno de los descansos fundamentales al solaparse ambos días.

El TS ha fallado a favor de los trabajadores, subrayando que los descansos semanales no deben coincidir con los festivos sin que exista una adecuada compensación.

Esta sentencia resulta especialmente relevante, ya que sienta una base sólida para la interpretación del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores y del Convenio Colectivo aplicable en este caso.

Esta sentencia subraya la necesidad de que los descansos semanales sean reales y no se diluyan por la coincidencia con otros días de descanso obligatorio. Se trata de una decisión que refuerza el derecho al descanso de calidad de los trabajadores.

Con esta resolución, el TS asegura que se respeten las normativas sobre el descanso en su totalidad, obligando a las empresas a compensar a los trabajadores cuando se produzca el solapamiento entre el descanso semanal y los festivos.

Otro punto destacable de la sentencia es que refuerza la importancia del concepto de descanso de calidad. La resolución judicial reconoce que los trabajadores tienen derecho a disfrutar de al menos cinco fines de semana al año sin interrupciones laborales, garantizando el disfrute continuado de sábado y domingo.

Se adjunta en el siguiente enlace el acceso directo a la [sentencia](#).

Recordatorio: El pasado día 1 de agosto entró en vigor la Ley Orgánica 2/2024, de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres, la cual contiene un error técnico que se pretende subsanar a través de una enmienda.

Se adjunta en el siguiente enlace el acceso directo a nuestra [alerta](#) publicada en agosto.

Contacto

derecho.laboral@mazars.es

