

Tema del Mes

LA EMPRESA ES RESPONSABLE DE UN ACCIDENTE LABORAL, AUNQUE EL TRABAJADOR NO ESTÉ DADO DE ALTA EN LA SEGURIDAD SOCIAL

Enero 2020

Tema del Mes
María Luisa Rodríguez Ruíz

Comentario de Jurisprudencia
Bernat Miserol Font

Noticias

Sentencias del mes





ÍNDICE

TEMA DEL MES

- La empresa es responsable de un accidente laboral, aunque el trabajador no esté dado de alta en la seguridad social. 1-4

COMENTARIO DE JURISPRUDENCIA

- El personal laboral del *Institut Català de la Salut* no puede ser obligado a jubilarse forzosamente. 5-8

NOTICIAS

- La notificación del despido en el domicilio que consta en las nóminas. 9-10
- El derecho a la educación frente a la adaptación de la jornada de trabajo. 11-12
- La validez del diagnóstico previo al Plan de Igualdad realizado con anterioridad al RD-L 6/2019 13-14

SENTENCIAS DEL MES

15-18

Aunque hay situaciones que nos pueden parecer obvias en el devenir diario, como el hecho de que un trabajador tenga que estar debidamente dado de alta en la seguridad social, lo cierto es que, actualmente todavía nos encontramos con trabajadores sin estar dados de alta, y con contrataciones irregulares. Y si esta situación ya es por sí lamentable, más lo es, si se da la mala fortuna que dicho trabajador sufra un accidente de trabajo.

TEMA DEL MES

LA EMPRESA ES RESPONSABLE DE UN ACCIDENTE LABORAL, AUNQUE EL TRABAJADOR NO ESTÉ DADO DE ALTA EN LA SEGURIDAD SOCIAL

En estos casos, ¿qué sucedería?, ¿respondería la compañía de seguros de la empresa, de un accidente sufrido por un trabajador que no está dado de alta en la seguridad social?, ¿y si además la empresa, no avisará a la compañía de seguros del accidente de trabajo?

Pues bien, aunque parece, cuando nos planteamos estas cuestiones, que podemos tenerlo claro, sin embargo, seguimos encontrándonos con trabajadores sin dar de alta, y con familias avocadas a llegar a los tribunales para poder percibir una indemnización por un accidente de trabajo, como le ha sucedido a una familia en Zaragoza, que no ha sido hasta después de un largo proceso de 8 años, que el Tribunal Supremo le ha reconocido su derecho a la indemnización correspondiente.



Concretamente el pasado 8 de junio de 2013, un trabajador que se encontraba prestando sus servicios para una empresa de actividades y espectáculos de animación infantil, sufría una parada cardiorrespiratoria, a resultas de la cual, quedó en estado vegetativo irreversible, reconociéndose la situación de gran invalidez.

Para que la póliza del seguro sea efectiva, debe notificarse el accidente de trabajo a la compañía aseguradora, como máximo hasta un año después de su vencimiento.

Los familiares del accidentado no solo se encontraban con este fatal desenlace, sino con la sorpresa de que la empresa para la que su familiar estaba trabajando, a lo largo de los cinco últimos años, con distintos contratos de trabajo, no le había dado de alta en la Seguridad Social. Por ello, y aunque la mercantil contaba con una póliza de responsabilidad civil, que cubría este tipo de accidentes, dicha póliza cubría sólo a aquellos “trabajadores” que

sufrían un accidente de trabajo, sin embargo, en este caso, el trabajador no estaba dado de alta.

Así las cosas, para que la póliza del seguro fuera efectiva, se debía notificar el accidente de trabajo a la compañía aseguradora, como máximo hasta un año después de su vencimiento. Hecho que además nunca tuvo lugar, ya que la compañía de seguros tuvo conocimiento del siniestro a raíz de la papeleta de conciliación, sin que la empresa previamente le hubiera comunicado el mismo.

Esta situación ocasionó que la familia del accidentado, tuviera que llegar hasta los tribunales para enfrentarse allí a la empresa y a la compañía de seguros, para determinar quien debía asumir la indemnización por el meritado accidente. Dicha demanda en reclamación por los daños y perjuicios derivados del fatal accidente, no se presentó hasta casi dos años después de que sucediera el mismo.

Pues bien, el Juzgado de lo social nº 4 de Zaragoza, en primera instancia, denegó la reclamación interpuesta contra la empresa del accidentado, interpretando que no existía relación laboral alguna, por no estar dado de alta en la Seguridad Social.

“el mero hecho de no estar inscrito en la Seguridad Social no excluía de responsabilidad a la empresa”

Sin embargo, en segunda instancia el Tribunal Superior de Justicia de Aragón, resolvió, por una parte, que el mero hecho de no estar inscrito en la Seguridad social no excluía de responsabilidad a la empresa, y asimismo el propio Magistrado daba la razón a la familia apuntando que no era causa de exclusión alguna que la reclamación de los perjuicios hubiera sido notificada fuera de los plazos señalados.

Ante ambas resoluciones contrapuestas, se interpuso el correspondiente recurso de casación ante el Tribunal Supremo, que ahora finalmente, y seis años después del fatal accidente, ha dado la razón a la familia del trabajador y a la compañía aseguradora.

Concretamente el Tribunal Supremo en Sentencia de fecha 12 de noviembre de 2019, ha resuelto dicha discrepancia, condenando a la empresa a hacerse cargo de la indemnización a la familia del trabajador.

Dicha sentencia viene a reiterar que el contrato de trabajo existe desde el momento que las personas prestan sus servicios con carácter retribuido, por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de la empresa, con independencia de que el empresario cumpla su obligación de dar de alta al trabajador en el sistema público de la Seguridad Social.

Asimismo, el Magistrado de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, señala, sobre la aplicación de la cláusula de la póliza del seguro, que “el accidente se debió comunicar en el plazo indicado en el contrato, puesto que un vez acaecido el accidente, surgió el deber de notificación del siniestro que puedo hacerse hasta un año después de finalizado el referido contrato de seguro, lo que no hizo, ya que la primera comunicación a la aseguradora fue la papeleta de conciliación de este procedimiento”.

En conclusión, aunque el día a día nos avoca a la premura y la falta de tiempo en muchos trámites, no hay que olvidar la importancia de gestionar correctamente el alta en la seguridad social de los trabajadores, así como cumplir con las cláusulas de la póliza de seguro cuando estemos ante la comisión de un accidente de trabajo, esto es, comunicarlo correctamente a la compañía, para que la misma pueda tramitarlo correctamente, pues lo contrario, tal y como ahora ha resuelto y recordado la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, conllevaría la obligación del empresario de asumir la responsabilidad por daños y perjuicios que pudiera derivar dicho accidente.

Tema del Mes
María Luisa Rodríguez Ruíz
Abogada



COMENTARIO DE JURISPRUDENCIA

EL PERSONAL LABORAL DEL INSTITUT CATALÀ DE LA SALUT NO PUEDE SER OBLIGADO A JUBILARSE FORZOSAMENTE

Bernat Miserol Font



Hoy comentamos la reciente sentencia del Tribunal Constitucional, nº 177/2019 de 18 de diciembre, sentencia que ha sido dictada en resolución a una cuestión de inconstitucionalidad planteada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Catalunya en un asunto que trae su causa en una demanda por despido improcedente planteada bajo nuestra dirección letrada. Nuestro cliente, recabó nuestro asesoramiento al verse forzado, por parte del *Institut Català de la Salut*, a cesar en la prestación de sus servicios como personal laboral por pasar a la situación de jubilación forzosa. El Instituto empleador fundamentaba su pretensión en la Disposición Adicional 13ª de la Ley 5/2012 del *Parlament de Catalunya* que textualmente establece: “... La jubilación forzosa del personal estatutario y laboral del *Institut Català de la Salut* al cual son aplicables las mismas condiciones que al personal estatutario, se declarará de oficio cuando la persona interesada cumpla los 65 años de edad...”. A partir de aquí, construimos la defensa del caso considerando, entre otros extremos, que no podía aplicarse

al demandante tal norma, entre otros motivos porque en el momento en que se producen los hechos, habían desaparecido ya las circunstancias de crisis económica en las que se motivó la propia elaboración de la Ley y porque, tal norma contradecía la normativa estatal, habida cuenta de que el Estatuto Básico del Empleado Público, en su art. 67 contempla la jubilación forzosa para el personal estatutario, pero no para el personal contratado bajo dependencia laboral.

Sobre la anterior base planteamos la demanda considerando la situación del demandante como tributaria de un despido que debería ser considerado improcedente. El asunto fue repartido al Juzgado de lo

Social nº 19 de los de Barcelona, siendo dictada Sentencia estimatoria de la demanda y considerando en consecuencia la improcedencia del despido en los términos solicitados. La sentencia motivó su fallo a partir de considerar que desde la reforma del Estatuto de los Trabajadores que entró en vigor el 8 de julio de 2012, se suprimió la posibilidad de que los Convenios Colectivos incluyeran supuestos de jubilación forzosa (D.A. 10ª), considerando, en cualquier caso, que el conflicto de normas existente entre la dictada por el *Parlament de Catalunya* y la normativa estatal, debía ser resuelta aplicando el art. 9 de la Constitución Española (prevalencia jerárquica del Estatuto de los Trabajadores sobre la



norma catalana) y el art. 3.3 del propio Estatuto de los Trabajadores que establece que ante conflictos de aplicación de varias normas laborales, se aplicará la más favorable al trabajador.

Disconforme con tal sentencia el *Institut Català de la Salut*, interpuso recurso de suplicación ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Catalunya tratando de hacer ver que la Disposición Adicional 10ª del Estatuto de los Trabajadores y la Disposición Adicional 13ª de la ley 5/2012 no son en realidad contradictorias porque se refieren a supuestos de hecho distintos, argumento que nos dio pie, en nuestro escrito de impugnación, a invocar la Sentencia del

Tribunal Constitucional 8/2015 de 22 de enero que tras un análisis exhaustivo de la normativa vigente sobre la materia, viene a concluir en el sentido de que *"... para los primeros (personal laboral) rige la nueva normativa, mientras que para los segundos (personal funcionario) quedan sometidos a un sistema de jubilación obligatoria por imperativo legal..."*, considerando, asimismo que tal diferencia, no suponía ningún supuesto discriminatorio puesto que *"...estamos ante regímenes jurídicos distintos, aplicables a situaciones diferentes, es decir, uno estatutario y otro laboral, puesto que no son los mismos los derechos y deberes de uno y otro personal y es razonable esa distinción..."*. La indiscutible aplicación al caso de esta doctrina del propio Tribunal Constitucional, nos llevaba ya y de

forma irremisible al planteamiento de la cuestión de inconstitucionalidad que resuelve ahora la sentencia objeto de comentario, puesto que quedaba ya patente que el *Parlament de Catalunya* había dictado una ley que en este punto no solo entraba en contradicción con el marco legislativo estatal, sino que además no podía, tampoco, haber dictado, por carecer de competencias para ello, dado que el art. 149.17ª de la Constitución establece la competencia exclusiva del Estado en materia de legislación laboral.

Ante regímenes jurídicos distintos, aplicables a situaciones diferentes, puesto que no son los mismos los derechos y deberes de uno y otro personal, es razonable establecer dicha distinción.

Admitida a trámite que fue la cuestión de inconstitucionalidad, se dio traslado de la misma al Congreso de los Diputados, al Senado, al Gobierno del Estado, a la Fiscalía General del Estado, al *Parlament de Catalunya* y al *Govern de la Generalitat*. Los letrados de las distintas partes, centraron el objeto de debate a valorar si la norma dictada por el *Parlament de Catalunya*, podía considerarse dictada en materia laboral ó no, llegando a establecerse, por parte de la Fiscalía que *"...no tenía tal carácter por no afectar a la estructura básica y general de la normativa social, ni a sus categorías nucleares..."*. Ello no obstante, el Tribunal Constitucional ha considerado lo contrario al dictaminar que *"... el precepto autonómico cuestionado modifica un aspecto medular de la regulación laboral general como es la extinción del contrato de trabajo..."* y que *"...Las causas de extinción*

del contrato de trabajo constituyen una categoría nuclear de la legislación laboral...". Por estos motivos, concluye en el sentido de considerar inconstitucional y por tanto nulo, el inciso de la Disposición Adicional 13ª de la Ley 5/2012 en la parte que dice: *"... y del personal laboral del Institut Català de la Salut al que son aplicables las mismas condiciones que al personal estatutario..."*. Por tal causa pues, es claro que no resulta aplicable la institución de la jubilación forzosa al personal laboral del *Institut Català de la Salut*, aunque a la luz de la anterior doctrina, nos atrevemos a plantear si la misma tesis podrá ser aplicada al resto del personal laboral a cargo de la *Generalitat de Catalunya* y de otras administraciones autonómicas ó locales que hayan podido verse inmersas en supuestos de hecho parecidos. Y ahí lo dejamos.

Comentario de Jurisprudencia por
Bernat Miserol Font
Abogado



NOTICIAS

LA NOTIFICACIÓN DEL DESPIDO EN EL DOMICILIO QUE CONSTA EN LAS NÓMINAS

Sin lugar a dudas, la notificación de la decisión empresarial de proceder al despido del trabajador reviste de una importancia elemental, por cuanto mediante la citada notificación se dará traslado al trabajador, además de las causas que justifican su despido, de la fecha de efectos de la meritada decisión empresarial y, consiguientemente, se determinará la fecha de inicio del cómputo de 20 días hábiles de caducidad para impugnar el despido.

Pues bien, en las últimas semanas en el ámbito del doctrinal y jurisprudencial se ha tratado un supuesto del todo controvertido, concretamente, nos referimos a si el intento de notificación de la carta del despido por parte de la empresa en el domicilio del trabajador que consta en las nóminas resulta válido o no a efectos formales.

Esta cuestión ha venido resulta, entre otras, por la sentencia de 10 de diciembre de 2019 del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria, mediante la cual se venía a resolver un supuesto donde la empresa remitió la carta del despido de la persona trabajadora al domicilio que así constaba en las nóminas

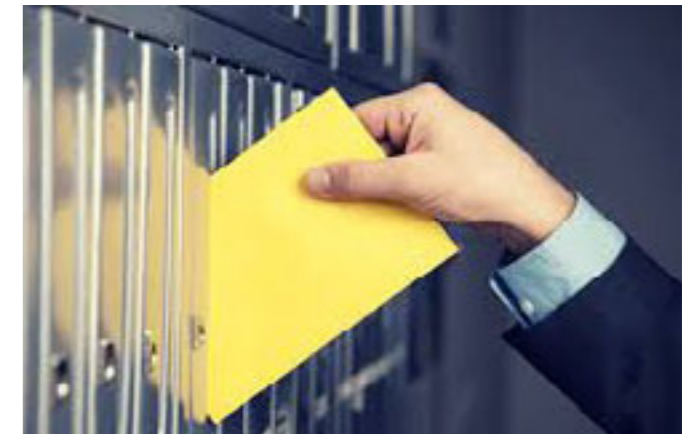
que mensualmente venía recibiendo, siendo tales intentos del todo infructuosos, pues en las dos ocasiones en las que efectuó tal intento resultó que Correos tan solo informó de que el burofax remitido no había resultado entregado, procediéndose a dejar el correspondiente aviso. Ante tal situación, por parte de la empresa, y una vez llegada la fecha de efectos del despido que se comunicaba mediante carta de despido, se procedió a la baja de la persona trabajadora en Seguridad Social. De tal forma que, una vez la Seguridad Social informó a la persona trabajadora su baja en el sistema, esta procedió a su impugnación.

Ante la situación descrita, y al margen de la veracidad o no de los hechos que la Dirección empresarial imputaba al trabajador, tanto el Juzgado de lo Social, como el Tribunal Superior de Justicia, consideraron que la alegación formulada por la parte actora relativa a la falta de comunicación de la extinción de la relación laboral al empleado y, por tanto, de un error formal en la decisión empresarial, fue desestimada.

El motivo de tal decisión, dejando al margen el fondo del asunto, fue por considerar que el error en la comunicación fue por una causa totalmente ajena a la empresa, dado que esta procedió correctamente a remitir el correspondiente burofax con la comunicación al domicilio que constaba en las nóminas de la persona trabajadora, siendo que esta no

había notificado a la empresa el cambio de domicilio. Además, téngase en cuenta que por parte del Tribunal Supremo se ha reiterado en numerosas ocasiones que la notificación del despido siempre será válida y eficaz cuando la empresa ha procedido a notificar diligentemente su decisión en el domicilio que fue designado por la propia persona trabajadora, siendo que si existió un cambio del designado inicialmente, el trabajador deberá notificárselo a la empresa.

Por todo lo expuesto, como así se expresa reiteradamente por nuestros Tribunales, no cabe imputar los defectos de notificación a quien ha puesto para ello todos los medios adecuados a la finalidad que se persigue, siendo que es la persona trabajadora quien debe informar a su empleador de la modificación de su domicilio actual.



La persona trabajadora es, en todo caso, quien debe informar a su empleador de la modificación de su domicilio habitual.

NOTICIAS

EL DERECHO A LA EDUCACIÓN FRENTE A LA ADAPTACIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO

En los últimos días han sido diversos los medios de comunicación se han hecho eco de noticias relativas al derecho a la educación y a la adaptación del horario laboral para la obtención de un título académico.

Sin duda, se trata de un tema de relevante interés, por cuanto en él se conjuga un derecho fundamental, concretamente, el derecho fundamental a la educación. Este derecho fundamental se encuentra recogido en el artículo 27 de la Constitución Española, derecho fundamental que ha irradiado en el marco de las relaciones laborales, siendo este protegido en el artículo 23.1 a) del Estatuto de los Trabajadores. En efecto, el artículo 23 ET, relativo a la promoción y formación profesional en el trabajo, recoge en su apartado primero el derecho del trabajador a disfrutar de tantos permisos fueren necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curso con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional. Consiguientemente, en primer lugar, para

que este derecho pueda ser de aplicación, necesariamente los estudios cursados por la persona trabajadora deberán ser realizados con regularidad para la obtención de un título profesional o académico. En segundo lugar, una vez cumplido el anterior requisito, en relación al cambio de turno de trabajo, la persona trabajadora podrá solicitar un cambio en el turno de trabajo, siempre que existiera el mismo en el centro de trabajo.

Pues bien, recientemente le Tribunal de Justicia de Galicia, en fecha 21 de octubre de 2019, resolvió un supuesto relacionado con el tema que nos encontramos tratando en el presente, concluyendo que la empresa debe garantizar y favorecer, *ope legis*, la accesibilidad de todas las personas trabajadora a la educación y a la formación. Por tanto, y dado que este derecho estatutario viene irradiado por el derecho fundamental a la educación, excluye una posible interpretación restrictiva llevada a cabo por la empresa ante un supuesto de solicitud de cambio de turno de trabajo por necesidades de la persona trabajadora para realizar estudios de enseñanza reglada.

En efecto, el Tribunal Superior de Justicia dio respuesta a un supuesto donde el trabajador comunicó a la dirección empresarial que, debido a que se encontraba realizando curso de enseñanza reglada en horarios de mañana, se veía en la obligación de solicitarles que sus turnos de trabajo durante el curso académico se circunscribieran al horario de tarde, salvo los fines de semana, dado que durante estos se ponía a plena disposición de la empresa. Ante tal solicitud, la mercantil contestó que no procedió a lo solicitado por cuanto en la empresa se encontraba instaurado un sistema de trabajo a turnos rotatorios y que, el cambio de turno de trabajo solicitado generaba multitud de problemas organizativas en el centro de trabajo.

Ante tal negativa, el Tribunal resolvió que la ordenación del tiempo de trabajo, en relación a la solicitud de adaptación de jornada para la obtención de un título académico o profesional, no es una decisión de la dirección empresarial justificada dentro de la facultad de dirección empresarial, pues la adaptación de jornada en estos

supuestos supone una obligación legal, cuya finalidad última es favorecer la accesibilidad de la persona trabajadora a la educación. Y, por tanto, la negativa de la dirección empresarial de acceder a tal adaptación de jornada necesariamente deberá ir justificada y suficientemente probada. Pues, en caso contrario, se entendería que la decisión empresarial ha vulnerado un derecho de la persona trabajadora, siendo tal vulneración susceptible de posibles resarcimientos económicos derivados de daños y perjuicios ocasionados.

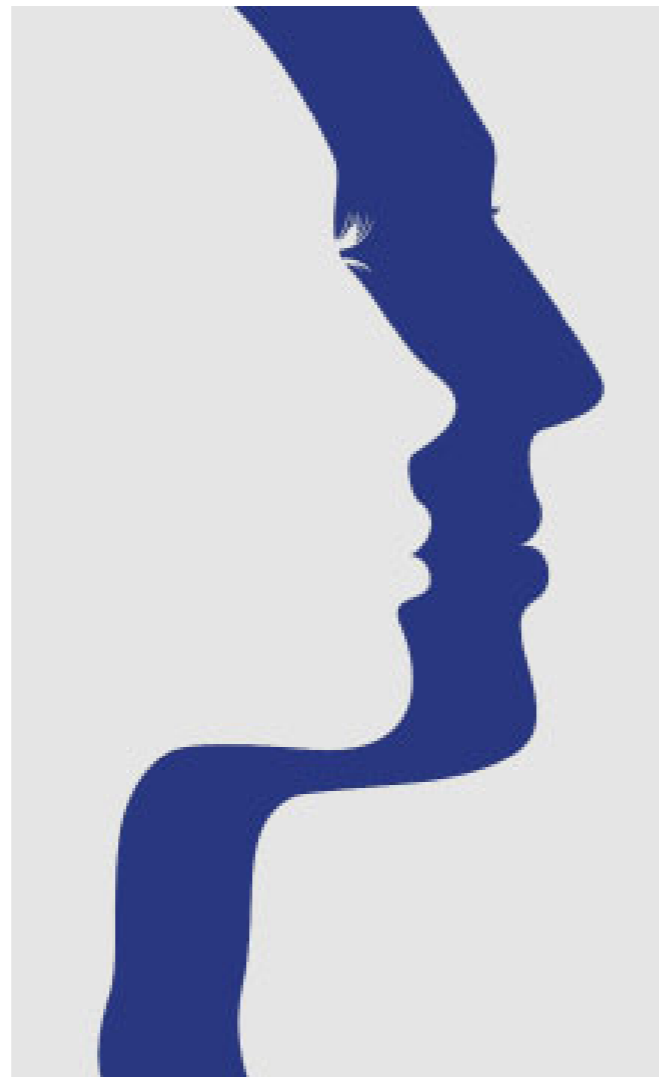
Por todo ello, como bien se recoge en las informaciones incorporadas en distintos medios de comunicación, la empresa deberá garantizar y favorecer la accesibilidad de las personas trabajadores que desempeñan sus funciones en el centro de trabajo a la educación y formación, pues una negativa injustificada al acceso de tal derecho podría suponer una violación del derecho del trabajador recogido en el artículo 23.1 a), en relación con el artículo 27 de la Constitución Española.

NOTICIAS

LA VALIDEZ DEL DIAGNÓSTICO PREVIO AL PLAN DE IGUALDAD REALIZADO CON ANTERIORIDAD AL RD-L 6/2019

Siguiendo lo expresamente preceptuado en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica de Igualdad, previa a la realización y, consecuentemente, a la adopción de un plan de igualdad en el seno de una empresa, deberá realizarse un diagnóstico negociado de la realidad material de esta y, concretamente, sobre las materias que así se relacionan en el precepto señalado. Este paso previo y obligatorio en la redacción del plan de igualdad, ope legis, debe realizarse de una forma consensuada y negociada con la representación legal de las personas trabajadoras, y dentro del seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad. No obstante, ciertamente, con anterioridad a la reforma operada a través del Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, el artículo 46.1 LOI tan solo aludía a que, con carácter previo a la realización del plan de igualdad, debía realizarse un diagnóstico de la situación, relacionando un listado ejemplificativo sobre las materias que podían analizarse.

Sin lugar a dudas, nos encontramos ante una nueva redacción más completa y más precisa sobre la fase del diagnóstico de la situación debido al aludido cambio normativo. A partir de aquí, ¿cabe la impugnación del plan de igualdad por considerar que el diagnóstico previo que fundamentó la negociación del



mismo fuese redactado con carácter previo a la reforma?

Esta cuestión fue objeto de conflicto colectivo, siendo este resuelto por la Audiencia Nacional. Así pues, por parte de los demandantes se solicitaba la nulidad del Plan de Igualdad suscrito en fecha 31 de mayo de 2019, por considerar que el diagnóstico realizado no se ajustaba a derecho por no haber sido negociado con la representación legal de los trabajadores y, por tanto, al no haber facilitado la empresa todos los datos e información necesarios, se había impedido una negociación efectiva del mismo.

Ante tal impugnación realizada por la representación legal de los trabajadores, la Audiencia Nacional descartó que el diagnóstico aprobado con anterioridad a la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, perdiera validez, mas los datos recopilados en octubre de 2015 habían sido actualizados en enero de 2019;

argumentando que el diagnóstico efectuado con anterioridad a la reforma resultaba válido por cuanto resultaba ajustado a los parámetros legales y/o convencionales que regían en el momento de su elaboración.

Así, en aplicación del principio de no retroactividad de las normas -salvo disposición en contrario, y dado que la norma no invalidaba los diagnósticos realizados con carácter previo a la reforma efectuada, estos seguían siendo plenamente válidos. Siendo además que, en aplicación principio general del Derecho tempus regit actum expresamente recogido en nuestra normativa civil, concretamente, en la Disposición transitoria segunda del Código Civil, se indica que los actos y contratos que se hubieran celebrado bajo el régimen de la legislación anterior, y que fueren válidos conforme a ella, surtirán efectos según la misma; siendo que, serán válidos los diagnósticos previos a la reforma siempre que estos hubieran sido ajustados a la normativa que, en su día, era de aplicación.

SENTENCIAS DEL MES

SENTENCIA DEL TS 4239/2019, DE 25 DE NOVIEMBRE DE 2019

FÓRMULA DE CÁLCULO DEL SALARIO EN LOS MESES TRABAJADOS PARCIALMENTE. El conflicto colectivo que da origen a esta sentencia se refiere al hecho de que la empresa, a efectos del pago de salario, computaba la existencia de 12 meses de 30 días cada uno, de modo que los trabajadores cobrarán lo mismo todos los meses, lo cual, en principio no genera problema alguno. La cuestión se suscita cuando un mes de 31 días es trabajado parcialmente (IT, nueva incorporación, reincorporación tras excedencia...), al seguir computando la empresa el mes como si tuviera 30 días, los trabajadores alegaban que cobrarían un día menos de los efectivamente trabajados dicho mes, por lo que debería sumarse, y abonarse, también el salario del día 31.

De otro lado, la empresa alega que, con el cálculo conforme a lo alegado por los trabajadores, resultaría que, aquellos que trabajaban el mes parcialmente cobrarían más que sus compañeros que lo hubieran trabajado completo por los días en que hubieran coincidido; concluyendo que debía continuar dividiendo el salario mensual por 30 y

abonando los días trabajados, sin que la suma de estos y los días en que no se encontraban de alta excediera de 30.

Aunque en un inicio la Audiencia Nacional le dio la razón a los trabajadores, el Supremo toma ahora una solución intermedia, pues, aunque estima en parte el recurso de la empresa y casa la sentencia de la Audiencia, no le da la razón a la empresa en cuanto a su método de cálculo, sino sólo al hecho de que lo acordado por la Audiencia era incorrecto. Por el contrario, acuerda la Sala que el salario diario no puede sino consistir en el cociente que resulte de dividir el salario anual por 365, y no por 360 (12 meses de 30 días) como tomaba la sentencia recurrida y pese a que sea un criterio a menudo utilizado.

De este modo, se concluye que, aunque se deban computar a efectos de abono todos los días trabajados del mes sólo trabajado parcialmente, hasta alcanzar los 31 días del mes, ese salario diario será inferior al que pretendían que se computara los trabajadores y la Audiencia Nacional.

SENTENCIA DEL TS 4257/2019, DE 12 DE DICIEMBRE DE 2019

LA FALTA DE LLAMAMIENTO DE LOS FIJOS DISCONTINUOS A LOS EFECTOS DEL DESPIDO COLECTIVO. Una trabajadora fija-discontinua que no fue llamada para trabajar en el año 2013, presentó demanda de despido nulo, puesto que, aunque presentaba una demanda individual, entendía que su despido se había producido en el marco de un conjunto de despidos de trabajador con relaciones análogas a la suya para los que no se habría seguido el procedimiento de despido colectivo.

Tanto el juzgado de instancia como la Sala de Suplicación (TSJ de Murcia) aunque estiman la pretensión de improcedencia del despido, rechazan la nulidad del mismo tanto por entender que al tratarse de fijos-discontinuos no procedería el procedimiento de despido colectivo, ya que el no llamamiento no conllevaría necesariamente la extinción de la relación laboral sino una alteración de los periodos de prestación de servicios, como porque, en el caso de que se trataba, la falta de llamamiento se había producido como

consecuencia de un acuerdo de fin de huelga, de manera que, en cualquier caso, la petición de nulidad “resulta contraria a las exigencias de la buena fe”.

El Tribunal Supremo, casa la sentencia, afirmando que el no llamamiento de los fijos-discontinuos constituye un despido a los efectos del cómputo numérico de los despidos colectivos y, sentado lo anterior, alcanzados dichos límites numéricos, el Estatuto de los Trabajadores es claro en sancionar con la nulidad los despidos o extinciones de contrato que no hayan seguido la tramitación colectiva de forma automática sin que sea posible valorar elementos concurrentes o causantes de la extinción, como el acuerdo de fin de huelga, para evitar dicha nulidad; y que la misma consecuencia se predica aun cuando la impugnación de la extinción sea individual, al margen de la existencia o no de impugnaciones colectivas.

SENTENCIA DEL TS 3646/2019, DE 15 DE OCTUBRE DE 2019

CONSECUENCIAS DE LA ELECCIÓN DE EMPRESA TRAS LA DECLARACIÓN DE CESIÓN ILEGAL. Declarada la existencia de cesión ilegal, ejercitada la opción por el trabajador por una de las dos empresas condenada y, declarada la existencia de un despido nulo, se suscita la cuestión de cual es el alcance de la responsabilidad de la empresa que no habría sido elegida por el trabajador sobre las consecuencias económicas de dicha declaración de nulidad, pero extensibles también a la declaración de improcedencia.

La cuestión resulta interesante puesto que, declarada la existencia de cesión ilegal, y un despido improcedente, una vez optado por el trabajador la empresa en la que desea ser considerado como fijo, con carácter general ambas empresas resultan responsables de la indemnización.

En este caso, al tratarse de una declaración de nulidad, la readmisión debe producirse en

la empresa seleccionada por el trabajador, pero las consecuencias económicas que lleva aparejada la nulidad, particularmente los salarios de tramitación, pero también posibles indemnizaciones adicionales por vulneración de derechos fundamentales, son responsabilidad solidaria de ambas empresas.

Aunque hasta aquí, la cuestión no resulte controvertida, la aplicación de dicha consecuencia lógica de la nulidad a la improcedencia puede no serlo tanto, y es que, declarada la improcedencia resulta a la opción de la empresa elegida por el trabajador si se le indemniza o se le readmite, lo cual conlleva consecuencias económicas muy diferentes para ambas empresas condenadas, resultando, en resumen, que una empresa puede decidir la cantidad de la que va a responder una tercera empresa, pudiendo la otra opción ser más económica, sin que pueda hacer nada al respecto.

SENTENCIA DEL TSJ AND 10462/2019, DE 19 DE SEPTIEMBRE DE 2019

¿FALSEAR EL SISTEMA DE FICHAJE ES CAUSA JUSTIFICATIVA DE DESPIDO?

El TSJ de Andalucía confirma el despido disciplinario de una trabajadora por fichar sus horas de trabajo y las de su compañera de forma fraudulenta. El TSJ de Andalucía deja claro que el sistema de fichaje no se utiliza sólo a favor de los trabajadores como, por ejemplo, a la hora de demostrar la realización de las horas extras, sino que también es un modo de prueba válido para justificar las sanciones y/o despidos. En concreto, la sentencia considera una transgresión de la buena fe contractual y, por tanto, justificativa de despido, la conducta de una trabajadora que, de común acuerdo con su compañera, fichaba a la otra a la entrada al centro de trabajo, y la otra, lo hacía a la salida, falseando así el sistema de control horario.

Vía: Lexa laboral

SENTENCIA DEL TS 3956/2019, DE 13 DE NOVIEMBRE DE 2019

LAS RENTAS MENSUALES PERCIBIDAS A TRAVÉS DE UNA PÓLIZA DE SEGURO DE VIDA, ¿SE CONSIDERAN INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO OBJETIVO INDIVIDUAL, A EFECTOS DEL RECONOCIMIENTO DE UNA PENSIÓN DE JUBILACIÓN? El TS considera que las rentas mensuales percibidas por un trabajador a través de una póliza de seguro de vida no tienen naturaleza jurídica de indemnización a efectos del reconocimiento de la pensión de jubilación anticipada por despido objetivo. Para el TS, el pago de una prima de seguro no es suficiente para ver cumplido el requisito de haber percibido la indemnización por despido necesario para

acceder a la pensión de jubilación anticipada por causa no imputable al trabajador, sino que pone de manifiesto con toda claridad que en realidad se trata de una extinción por mutuo acuerdo entre las partes que se ha pretendido simular como un despido objetivo, para facilitar el acceso del trabajador a una pensión de jubilación anticipada más beneficiosa por razones de edad y cuantía del porcentaje de reducción aplicable. En consecuencia, la sentencia del TS declara que el trabajador no tiene derecho a la pensión de jubilación anticipada.

Vía: Lexa laboral

SENTENCIA DEL TS 3862/2019, DE 18 DE OCTUBRE DE 2019

¿LA COPIA BÁSICA DE LOS CONTRATOS QUE LA EMPRESA DEBE ENTREGAR A LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES DEBE CONTENER EL SALARIO REAL PACTADO? La Audiencia Nacional considera válido que en la copia básica de los contratos que la empresa debe entregar a la RLT se refleje el salario con la expresión “según Pacto “ o “según convenio colectivo” cuando así se transcriba del original del contrato de trabajo. En concreto la sentencia desestima la demanda interpuesta por un sindicato y determina que no existe obligación de que las mismas contengan el salario real pactado.

Vía: Lexa laboral



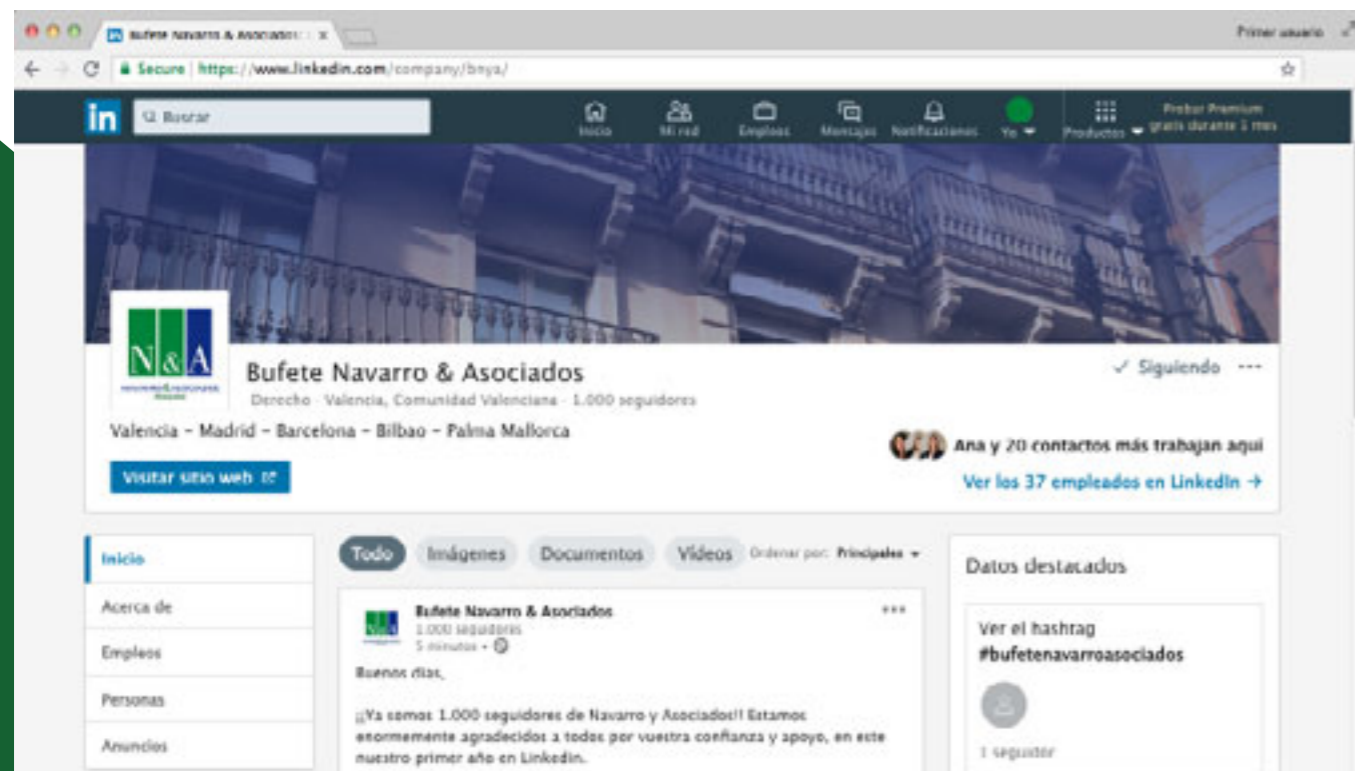
NOVEDADES

PRESENTES EN LAS REDES SOCIALES ¡SIGUENOS EN LINKEDIN!

Desde 2018 nuestro bufete está presente de manera activa en la red profesional LinkedIn para empresas y profesionales. En nuestra página, proporcionamos a nuestros seguidores y a los visitantes toda la actualidad relevante en materia de Derecho Laboral y Seguridad Social.

Os invitamos a todos a seguirnos para estar al día de las últimas novedades del bufete y del ámbito del Derecho Laboral. ¡Ya tenemos más de 1.000 seguidores!

<https://www.linkedin.com/company/bnya/>



¡Gracias!

Si desea recibir esta y otras publicaciones por email, o por el contrario desea darse de baja de nuestro sistema, por favor póngase en contacto con el departamento de Comunicaciones de Navarro & Asociados Abogados mandando su solicitud a:
info@bnya.es / comunicaciones@bnya.es

Redacción Noticias y Sentencias
Fernando Izquierdo Monllor

Coordinación y Diseño de la Revista
Mar Navarro Suria

NAVARRO&ASOCIADOS
Abogados

VALENCIA
Marqués del Turia, 13 - 1º
46005 Valencia
Tel. 96 351 71 9
Fax 96 352 87 8
valencia@bnya.es

BARCELONA
Diagonal, 405 bis - 1º
08008 Barcelona
Tel. 931621448
Fax 931621446
barcelona@bnya.es

MADRID
Lagasca, 56 - 1º
28001 Madrid
Tel. 91 559 91 2
Fax 91 541 70 8
madrid@bnya.es

BILBAO
Henao nº 11 - 1º
48009 Bilbao
Tel. 94 424 34 5
Fax 94 424 35 5
bilbao@bnya.es

PALMA MALLORCA
Mateu Enric Lladó, 5-3ºB
07002 Palma Mallorca
Tel. 971 72 79 5
Fax 971 46 61 8
pmallorca@bnya.es