

ACTUALIDAD EN EL ORDEN JURISDICCIONAL SOCIAL



AEAL
9 MAYO 2024

1. DESPIDO DISCIPLINARIO Y LA AUDIENCIA PREVIA DEL TRABAJADOR

“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 de los cargos formulados contra él, a menos que no pueda pedirse razonablemente al empleador que le conceda esta posibilidad”

ART. 7 CONVENIO 158 OIT

- Polémica sentencia TSJ Baleares de 13 de febrero de 2023.
- Novedoso criterio de la sentencia del TSJ Madrid de 28 de abril de 2023
- No consideran exigible la audiencia previa:
 - TSJ Cataluña 7 de julio 2023
 - TSJ Extremadura de 7-9-23 considera exigible la audiencia previa
 - TSJ Castilla y León de 28-9-2023 y 1-2-2024

Posiblemente las circunstancias del caso concreto de Baleares, imputación de un acoso sexual, mediatizaron la resolución del caso.

2. LA ENFERMEDAD Y EL DESPIDO

- La vinculación enfermedad/discapacidad como elemento esencial para la apreciación de un factor de discriminación ha sido superada en la Ley 15/2022.
- TSJ Canarias 27-7-23, Las Palmas de Gran Canaria:
“no se trata de una nulidad "objetiva", sino causal, extraña a automatismos y precisada de indicios suficientes que configuren un panorama favorable de apreciación.”
- TSJ País Vasco 26-6-23 y 20-7-23: no cabe un aplicación automática de la nulidad.
- TSJ Castilla y León 19-6-23 y 20-7-2023: un despido sin causa, en situación de IT, sí origina su nulidad.
- Dos sentencias del TSJ Galicia de 8-6-23:
 - . Varios trabajadores temporales (solo es despedido el que está en IT).
 - . Trabajadora contratada ya enferma. No hay indicio de nulidad.
- TSJ Valencia 16-5-2023: improcedencia de un despido en IT. Había indicios de comportamientos irregulares anteriores.
- TSJ Madrid 5-2-2024: enfermedad e ineptitud sobrevenida.
- TSJ Galicia 29-1-2024: despido disciplinario tras reincorporación después IT.
- TSJ Asturias 26-9-2023 y 6-2-2024.

3. DESPIDO Y PERIODO DE PRUEBA

- SSTS DE 9-12-2021 y 12-4-2023:

La fijación del periodo de prueba, con fecha inicial y fecha final, es un derecho mínimo de los trabajadores. Ha de estar fijada en el contrato su duración exacta, no siendo eficaz la remisión al convenio colectivo.

4. DESPIDO y EMBARAZO

- TS 12-12-2023
- Periodo de prueba y embarazo: Nulidad de la resolución del contrato, salvo acreditación de concurrencia de motivos desvinculados de la situación de embarazo.
- STC 13-2-2024: salarios de tramitación también en caso de nulidad del despido en caso de embarazada (art. 116 LRJS).

5. INDEMNIZACIÓN COMPLEMENTARIA A LA TASADA DEL DESPIDO

- 5.1. Nuestro sistema de indemnización tasada
 - . Es predecible
 - . No requiere prueba del daño.
 - . Fijada en virtud de criterios de elección política.
 - . Es el precio de la facultad empresarial.
- 5.2 Alternativas.
- 5.3 El marco legal internacional:
 - . Carta Social Europea, art. 24.
 - . El Comité Europeo de Derechos Sociales ya ha condenado a Francia, Italia y Finlandia por establecer sistemas de indemnización tasada.

- 
- 5.4 Criterios para estimar la indemnización complementaria (TSJ Cataluña admite esta posibilidad):
 - . Notoria insuficiencia de la indemnización.
 - . Evidente ilegalidad, fraude de ley o abuso de derecho.
 - . Concreción en demanda de perjuicios sufridos.
 - 5.5 Pronunciamientos que lo deniegan.

6. DESPIDO e IPT

TJUE 18 de enero de 2024

- . Problemas que suscita
- . TSJ Murcia 20-2-2024
- . SJS Vigo 2 19-1-2024
- . TSJ Baleares 19-3-2024 (órgano remitente)
- . TSJ Aragón 3-4-2024

7. CONCILIACIÓN VIDA LABORAL Y FAMILIAR

- STS 23-5-2023
- STS 21-11-2023, sobre la reducción de jornada y la “jornada ordinaria”

8. TELETRABAJO

- STS 19 de septiembre de 2023:
No pueden establecerse condiciones laborales distintas a las del personal presencial.
- Teletrabajo y plus de transporte (TS 19-3-2024)

9. EL ART. 60 LGSS, SU TORTUOSO RECORRIDO y CUESTIONES SIN RESOLVER

- TJUE 12 de diciembre de 2019 (C-450/2018): discriminación directa del derecho a la igualdad (complemento por aportación demográfica).
- Se reforma por RDL 3/2021. En vigor desde 4-2-2021 (complemento de brecha de género).
- Los varones jubilados o en IP desde el 1-1-2016 a 3-2-2021 tienen derecho a este complemento.
- ¿Desde qué momento? Posibilidades:
 - . Desde la solicitud, con tres meses de retroacción.
 - . Desde publicación de la sentencia del TJUE en Diario Oficial de la Unión Europea (17-2-2020).
 - . Desde el reconocimiento de la prestación.
- TS 17-2-2022 aclara en parte, y definitivamente el 30-5-2022.

- Pero sigue el problema.....
- Hay varones que siguen reclamando el complemento pasados 5 años desde la fecha de su jubilación o IP.
- STS 21-2-2024: no hay prescripción.
- STS 4-10-2022: El complemento y la revisión por agravación de la IP.
- STS 17-5-2023: el complemento por aportación demográfica se puede disfrutar por ambos progenitores. Atención STS 29-6-2023.
- STS 17-5-2023: no cabe reclamación por daño moral por mantenimiento del criterio administrativo ante el Juzgado Social.
- Más aún: TJUE 1-9-2023: se han de compensar los daños sufridos por la discriminación, incluidas costas y honorarios.
- STS 30-11-2023: los daños ascienden a 1.800 euros.
- Y lo previsible: cuestión prejudicial sobre el nuevo art. 60 LGSS.
- TSJ Aragón en sentencias de 8 marzo, 8, 19 y 22 abril de 2024 reconoce los 1800 euros también en los casos en que el INSS denegó por prescripción.

10. ULTIMAS CUESTIONES SOBRE TIEMPO DE TRABAJO

10.1 EL TIEMPO DE TRABAJO EN PERIODOS DE GUARDIA.

- El TJUE califica como tiempo de trabajo el que pasa el trabajador en lugar determinado por el empresario y a su disposición.
- El TJUE amplió el concepto en la sentencia de 21-2-2018, asunto Matzak (C-518/15).
- Posteriores sentencias de 9-3-2021 en asuntos C-344/19 y C-580/19.
- TSJ Aragón en sentencias de 16-4-2021 y 17-4-2023 compendia factores a tener en cuenta para calificar el tiempo de disponibilidad como tiempo de trabajo.

10.2 La pausa del desayuno

- STS 14-3-2024: El pacto de Caixabank

*Muchas gracias por
su atención*