



CIRCULAR LABORAL 20/2020

2 de junio de 2020

RESUMEN SENTENCIAS RELEVANTES JURISDICCIÓN SOCIAL: JUNIO 2020.

1. TRIBUNAL SUPREMO

Despido nulo de empleada de hogar: los salarios de tramitación se extienden hasta que se notifica la sentencia que declara la nulidad

La trabajadora venía prestando servicios como empleada de hogar y fue cesada por desistimiento de su empleadora basado en “pérdida de confianza”, dándose la particularidad de que estaba embarazada y era sobradamente conocido por la dueña de la casa.

En un primer momento, el juzgado emitió un fallo que consideraba tal despido improcedente, pero como la empleada doméstica no estaba de acuerdo porque veía indicios discriminatorios por su embarazo, recurrió al TSJ que declaró radicalmente nulo el despido. No obstante, fijó los salarios de tramitación desde la fecha del despido hasta el día en que se notificó la sentencia de instancia.

Ahora, el Supremo ha ampliado ese plazo pues ha declarado que el pago de los salarios de tramitación se extiende hasta el día en que se notifica la sentencia de suplicación que declara la nulidad. Es la primera vez que se declara nulo el despido, por tanto, hasta que no se notifica al trabajador el fallo por el que se declara nulo su despido, tendrá derecho a percibir de su empleadora los salarios dejados de percibir indebidamente.

Esta es la opción más lógica porque si se da la situación contraria, esto es, sentencia favorable al trabajador y es la empresa quien recurre, viene obligada a pagar los salarios de trámite durante la sustanciación del recurso, de forma que, a la inversa, si es el trabajador quien recurre en suplicación para obtener la declaración de nulidad de su despido, esto es lo que le da derecho a los salarios de tramitación.

Aunque es cierto que el artículo 11 del RD 1620/2011, de 1 de agosto, regulador de la relación laboral especial del servicio del hogar familiar, no contempla la declaración de nulidad de la decisión empresarial de extinguir el contrato de estos empleados, debe estarse al pronunciamiento de nulidad dictado por la Sala de suplicación y partiendo entonces de la nulidad del despido, fijar la extensión final de los salarios de tramitación en la fecha que se notifica la sentencia en la que por primera vez reconoce la nulidad del despido.

Otra solución comportaría un trato peyorativo de las empleadas de hogar cuyo despido se declara nulo, porque carecería de fundamento privarlas del derecho a los salarios de tramitación.

Tribunal Supremo, Sala de lo Social, Sentencia 77/2020, 29 Ene. Rec. 2401/2017.

2. TRIBUNAL SUPREMO

Movilidad geográfica: derecho a indemnización del trabajador pese a ser trasladado al lugar donde tiene su domicilio

Interpreta el Supremo el alcance del derecho indemnizatorio en favor de los trabajadores objeto de una movilidad forzosa y declara que no se puede condicionar la indemnización solo a los casos en que exista un verdadero perjuicio, debiendo reconocerse también, aunque el trabajador ya tuviera fijada su residencia en el lugar al que es destinado.

El derecho de los trabajadores a indemnizados en caso de acoplamiento se establece en la Normativa Laboral de la empresa y no depende de que el traslado del trabajador comporte un verdadero perjuicio, de forma que este perjuicio no exista cuando no hay alteración en la residencia del trabajador afectado.

Aunque la empresa sostiene que en estos casos la movilidad forzosa ha supuesto un beneficio para el trabajador, esta coincidencia geográfica de la nueva ubicación de la prestación de servicios con el domicilio del trabajador no altera la realidad de la movilidad forzosa y, por ende, el derecho a la compensación por medido de una suma tasada que se devenga solo por el hecho objetivo del traslado, siendo irrelevante la existencia o no de perjuicios.

Para la Sala no existe margen alguno en la norma convencional que haga depender la indemnización de la efectividad de un daño específico.

Que otra de las normas haga alusión al perjuicio cuando indica que el acoplamiento se realizará con el menor perjuicio posible para el trabajador, en función de la residencia del mismo y las necesidades de cobertura, no puede llevar al extremo de entender que la sola mención a la "residencia", enerve el derecho indemnizatorio.

Tribunal Supremo, Sala de lo Social, Sentencia 101/2020, 5 Feb. Rec. 4099/2017.

3. AUDIENCIA NACIONAL

La AN anula el despido colectivo de Ryanair por entender que actuó fraudulentamente

La Audiencia falla a favor de los trabajadores de las bases de Girona, Tenerife, Lanzarote y Gran Canaria, y estima la demanda de nulidad del despido colectivo. Critica duramente a Ryanair a la que imputa mala fe, fraude, coacción y abuso de derecho.

La base del fallo es la mala fe en el desarrollo del período de consultas del expediente de regulación de empleo, pero ya desde antes de la constitución de la Comisión negociadora la conducta desarrollada por la empresa es reprochable. La intención de cierre de las bases, que de manera informal ya había sido pregonada por la empresa- si bien se excluía la base de Girona que tenía intención de convertirla en una base estacional lo cual había sido anunciado en prensa y puesto en conocimiento de SEPLA - se comunica formalmente a la plantilla un día antes, y se hace a los trabajadores una oferta de permisos sin sueldo por un año, traslados y recolocaciones en empresas del grupo, pero esta oferta, ya supuso vaciar de contenido el ulterior periodo de consultas, cuyo inicio fue de forma deliberada retrasado por la empresa.

Ya en período de consultas, la información y documentación aportada por la empresa, muestra su posición obstruccionista y evidencia que su única intención era ejecutar una decisión predeterminada- cierre de las bases de Canarias y convertir la de Girona en una base estacional- al menor coste social posible.

El procedimiento de despido colectivo obedece a un manifiesto fraude de ley, -afirma rotundamente la Audiencia-, pues ya anunciada la intención de la empresa de proceder a la clausura de las bases de Canarias y Girona, dilató sin motivo alguno el inicio del periodo de consultas, acogiendo a la inexistencia de norma que obligue a iniciar las consultas en fecha determinada, haciendo una oferta en masa de forma individualizada a los potenciales afectados para que se acojan a suspensiones de contrato, o soliciten plaza de forma voluntaria en otras bases o acepten ser contratados por otras empresas del mismo grupo, sustrayendo tales materias a la negociación colectiva para sí eludir el coste económico que hubiera supuesto considerar tales movilidades geográficas o suspensiones contractuales como forzosas.

Pero Ryanair aun fue más allá y siguió ofertando vacantes y recolocaciones a los afectados durante el proceso negociador; intentó manipular a los sindicatos con la base de Girona cuya permanencia, aun de forma estacional, condicionaba a que se accediese por la representación social al cierre de las bases de Canarias en las condiciones expuestas en el Plan Social presentado por la empresa.

Fue torticero y fraudulento el uso del instituto del despido colectivo, para una finalidad distinta de la prevista legalmente para tal institución jurídica que no es otra que dotar a las empresas de un instrumento de flexibilidad externa para superar una situación de dificultad, paliando en la medida de los posible las consecuencias del mismo para los trabajadores afectados.

Aprecia también la Sala coacción y abuso de derecho, por las leoninas condiciones del despido que parecen adoptarse como castigo por la negativa de la representación social a aceptar las condiciones ofertadas y a la situación en la que deja al personal de la base de Girona.

Tal cumulo de irregularidades basta para declarar la nulidad del ERE y descarta la sentencia entrar a valorar las causas económicas alegadas, aunque si entiende que no existe la más mínima conexión entre la decisión extintiva y el Brexit, siendo nuevamente una burda coartada de Ryanair para justificar su decisión.

Audiencia Nacional, Sala de lo Social, Sentencia 33/2020, 17 Abr. Rec. 288/2019

4. AUDIENCIA NACIONAL

Los reconocimientos médicos tienen que contar como tiempo de trabajo

Todas las empresas ofrecen a los trabajadores la posibilidad de hacer reconocimientos médicos a cargo de la patronal siendo que, en la mayoría de los casos, resulta voluntario hacerlos o no.

En algunas ocasiones se realizan dentro de la jornada laboral, pero cuando no es así, la pregunta que se ha hecho a la Audiencia es si computa como tiempo de trabajo o no. En resumidas cuentas, si el empleado tiene que recuperar ese tiempo invertido en el reconocimiento o no.

La empresa discrepa diciendo que no está recogido ni en el ET ni en el convenio aplicable pero aunque esto es cierto, el principio de gratuidad de los reconocimientos médicos no se extiende únicamente al bolsillo, sino también al ámbito social. Del mismo modo en que el empleado no debe abonar ningún coste por su realización, sea voluntaria o no, tampoco le puede suponer que tenga que ampliar coyunturalmente su jornada de trabajo.

Pero es que, además, en el caso que se está enjuiciando, vigilantes de seguridad, el reconocimiento médico no es voluntario sino obligatorio. Para estos puestos es del todo necesario conocer y comprobar que gozan de un adecuado estado de salud.

Por tanto, en una actividad como la de "vigilancia y seguridad", junto al principio de gratuidad se está ante una de las excepciones al principio de voluntariedad del reconocimiento médico.

En suma, voluntarios o no, los reconocimientos médicos nunca deben suponer una carga, coste o consecuencia negativa y perjudicial para el trabajador, por lo que generalmente deben realizarse dentro de la jornada laboral, y cuando se realicen fuera de ella, su tiempo invertido deberá ser tenido en cuenta como tiempo efectivo de trabajo.

Audiencia Nacional, Sala de lo Social, Sentencia 26/2020, 2 Mar. Rec. 279/2019.

5. JUZGADO DE LO SOCIAL DE OVIEDO

Denegado el turno fijo de mañana a un conductor de autobús tras finalizar su reducción de jornada

Es cierto que el trabajador venía disfrutando desde el año 2017 de una reducción de jornada de una hora diaria por cuidado de su hija menor de 12 años. Y fue precisamente por esta reducción por lo que la empresa accedió a que prestara servicios en turno fijo de mañana, pero cuando cesa o finaliza esta reducción horaria, ya no puede continuar disfrutando del turno de mañana en detrimento de otros compañeros, porque no se está en ninguno de los supuestos que dan derecho a la concreción horaria.

Su petición no tiene amparo en el art.37 ET, que ni siquiera contempla para el caso de reducción de jornada tener un turno fijo de mañana cuando se tiene un régimen de turnos rotativos de mañana y tarde, sino que solo permite la reducción de jornada dentro de lo que es la jornada de trabajo ordinaria.

Tampoco tiene cabida la pretensión en el art. 34.8 ET que establece el derecho de trabajador de adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario.

No hay previsión alguna en el Convenio Colectivo, ni hay acuerdo entre las partes. Al contrario. La empresa se ha negado categóricamente a la pretensión del trabajador y a otros compañeros cuando no disfrutaban de reducción de jornada, salvo que existan conductores que voluntariamente accedan a cambiar su rotación y prestar servicios en turno de tarde.

Además, en este caso han de tenerse en cuenta las circunstancias familiares específicas del actor y no ha probado en ningún momento que tenga circunstancias familiares especiales que le hagan merecedor de la concreción horaria. La madre de la menor ya tiene concedida una reducción de jornada y su horario laboral es de 8.00 a 15.00 horas; por tanto, se puede ocupar del cuidado de la menor durante las tardes en que el actor deba prestar servicios en el turno de tarde.

Juzgado de lo Social nº 2 Oviedo, Sentencia 597/2019, 23 Dic. Rec. 830/2019

Departamento Laboral y de Seguridad Social

*Persona de contacto: Eduardo Ortega Prieto
Email: ortegap@ortega-condomines.com*

*Persona de contacto: Eduardo Ortega Figueiral
Email: ortegaf@ortega-condomines.com*