

Octubre 2020

ACTUALIDAD LABORAL

Actualidades jurídicas del 3^{er} trimestre 2020 *

- *El Tribunal Supremo ratifica un mínimo exento de tributación por el IRPF en las indemnizaciones por despido de altos directivos*
- *Principales aspectos del trabajo a distancia regulados por el Real Decreto-Ley 28/2020, de 22 de septiembre*
- *Prórroga de las medidas sociales en defensa del empleo ante la evolución de la crisis sanitaria derivada del covid-19*

Últimas sentencias del Tribunal Supremo más relevantes *

- ***TS (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia núm. 793/2020 de 23 de septiembre***

Discriminación por sexo de los trabajadores que no cobran retribuciones variables durante las bajas de paternidad

El Tribunal Supremo considera discriminación por sexo que las empresas no paguen las retribuciones variables a los trabajadores que disfrutan de una baja de paternidad. El abono de los objetivos se ve afectado por las ausencias derivadas del permiso de paternidad, implicando un claro desincentivo para el disfrute, total o parcial, del permiso de paternidad. La Sala entiende que no existiría igualdad entre hombres y mujeres pues no se persigue un reparto equilibrado de las responsabilidades familiares en el cuidado de los hijos, debido a que impide a los titulares del permiso de paternidad disfrutar del mismo sin que de ello se desprenda ningún tipo de perjuicio ni de consecuencia retributiva negativa.

- ***TS (Sala de lo Social, Pleno) Sentencia núm. 805/2020 de 25 de septiembre***

Relación laboral de los "riders" Para más detalle ref. Actualidad Jurídica AJ-octubre.

El objeto del debate se centra en determinar si existe una relación laboral entre un repartidor y Glovo.

Glovo realiza una labor de coordinación y organización del servicio, indicando al trabajador cómo debía prestarse, controlando el cumplimiento de las indicaciones a través de la aplicación -no disponiendo los repartidores de una organización empresarial propia y autónoma-. Las decisiones comerciales eran tomadas por Glovo, siendo el único que dispone de la información necesaria para el manejo de sistema de negocio y a pesar de que la motocicleta y el móvil son propiedad del repartidor, no son considerados medios de producción esenciales.

Por estos y otros indicios el TS concluyó que la relación existente entre los repartidores y Glovo tenía naturaleza laboral.

- ***TS (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia núm. 766/2020 de 15 de septiembre***

Uso de los datos del GPS para despedir

La trabajadora usó el coche de empresa mientras estaba de baja médica sabiendo que no podía conducirlo fuera de su jornada laboral y que estaba localizable a través del receptor GPS. La empresa utilizó estos datos para justificar el despido disciplinario de la trabajadora.

El TS concluye que se pueden usar los datos del GPS de los vehículos de empresa para despedir si el trabajador ha sido informado de la instalación del dispositivo, si ha sido restringida la utilización del coche a la actividad laboral, y si los datos sólo recogen información sobre el movimiento y localización del vehículo. Si se dan estas circunstancias, no existirá vulneración de derechos fundamentales.

- ***TS (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia núm. 730/2020 de 30 de julio***

El despido de los fijos discontinuos debe calcularse en base a los días trabajados

El Tribunal Supremo ha establecido, que los trabajadores fijos discontinuos despedidos de manera improcedente deben ser indemnizados en función de los días que hayan trabajado y no en base a los años naturales que hayan estado en la empresa, es decir, los periodos de inactividad no computan en las indemnizaciones por despido porque en ellos los trabajadores no han prestado efectivamente servicios.

- ***TS (Sala de lo Social) Sentencia núm. 706/2020 de 23 de julio***

El correo electrónico es prueba documental

La controversia litigiosa radica en determinar si los documentos que se presenten a juicio a través de los nuevos soportes electrónicos son considerados prueba documental.

La Sala atribuye a los correos electrónicos el carácter de prueba documental, no obstante, subraya que no todo correo electrónico acredita el error fáctico de instancia. Por ello, se tendrá que valorar cada caso en concreto (si se ha impugnado su autenticidad o si se ha autenticado).

- ***TS (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia núm. 719/2020 de 23 de julio***

El desempleo no se extingue por falta de comunicación de ingresos marginales o/y ocasionales

La perceptora de prestaciones contributivas de desempleo, no comunicó al Servicio Público de empleo Estatal ("SEPE") los ingresos obtenidos en el ejercicio de una actividad por cuenta propia. El SEPE dictó resolución de comunicación sobre propuesta de extinción de prestaciones y percepción indebida de la misma. El artículo 25 de la LISOS, califica como infracción grave la de no comunicar, salvo causa justificada, la baja en las prestaciones en el momento en el que se produzcan situaciones determinantes de la suspensión o extinción del derecho.

La Sala concluye que no puede imponerse la sanción de extinción de la prestación de desempleo, cuando el beneficiario ha omitido la comunicación al SEPE de la obtención de rendimientos económicos insignificantes y residuales, que procedan de una actividad absolutamente marginal y de nula relevancia económica.

- ***TS (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia núm. 697/2020 de 22 de julio***

Precontrato incumplido y de la acción por daños

La cuestión litigiosa se centra en determinar el periodo de prescripción aplicable para solicitar una indemnización por incumplimiento de precontrato. Al tener el pacto suscrito por las partes una naturaleza jurídica laboral, cualquier cuestión planteada sobre el mismo ha de someterse a la jurisdicción social, por lo que resulta de aplicación el plazo de prescripción del art. 59 ET.

- ***TS (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia núm. 662/2020 de 16 de julio***

Salario en caso de cesión ilegal es el que se debió percibir y no el indebidamente percibido

Habiéndose declarado la existencia de cesión ilegal de trabajadores, se plantea si el salario a tener en cuenta para el cálculo de la indemnización por despido improcedente, y en su caso los salarios de tramitación han de determinarse en función del salario correspondiente en la empresa cedente o en la empresa cesionaria, cuando esta última sea la opción manifestada por el trabajador en la propia demanda.

La Sala concluye que el salario que corresponde al trabajador que opta por integrarse en la empresa cesionaria, es el que colectivamente se haya pactado para otro trabajador e igual categoría profesional y antigüedad, no el que pudiera haber percibido en la empresa cedente.

- ***TS (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia núm. 633/2020 de 9 de julio***

No cabe la equiparación del grado de discapacidad con el grado de incapacidad

Determinar si el reconocimiento de un determinado grado de discapacidad con necesidad de concurso de otra persona, determina el reconocimiento de gran invalidez.

La Sala considera que no se puede equiparar el grado de la situación de discapacidad con los grados de la situación de incapacidad permanente, habrá que evaluar cada caso concreto.

- ***TS (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia núm. 626/2020 de 9 de julio***

Defectos en la citación de la empresa para el acto de juicio

Se declara la nulidad de actuaciones cuando en el acuse de recibo de una notificación no consta la relación que pudiera tener la parte con la persona que lo firma. Todo ello, porque con el acto de comunicación se trata de garantizar la defensa de las partes, de tal manera que la existencia de defectos en la notificación, provocan que el interesado se encuentre en una situación de indefensión.

- ***TS (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia núm. 582/2020 de 2 de julio***

Nulidad del despido disciplinario en caso de trabajadora bajo tratamiento de fertilidad

Se cuestiona si el despido disciplinario, posterior a un aborto y estando en tratamiento de fertilidad, constituye un despido nulo por vulneración de derechos fundamentales. No resulta de aplicación la prohibición de despido de las trabajadoras embarazadas, pues no se asimila la situación de la mujer sometida a fecundación in vitro con la que está embarazada.

El Supremo fundamenta la nulidad del despido en la condición femenina de la trabajadora, considerando nulo el despido por entender que se debe a razones discriminatorias por razón de sexo, sin que sea necesario que el empresario conociese de ese embarazo.

- ***TS (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia núm. 566/2020 de 1 de julio***

Es válida la causa de extinción pactada en contrato si no hay abuso de derecho

La cuestión a resolver radica en determinar si es ajustada a derecho la extinción de la relación laboral con fundamento en el art. 49.1.b) ET, por incumplimiento de la cláusula de rendimiento pactada en el contrato de trabajo.

Si el empresario pretendiera despedir de manera disciplinaria al trabajador tendría que acreditar no solo el elemento básico de esa disminución pactada, sino que la misma se había producido de manera continuada y voluntaria, lo cual exigiría a la empresa un despliegue de medios probatorios que llevasen a la convicción del juzgador a la realidad de tal conducta. Por ello, si la empresa decide ejercitar esa facultad sin incurrir en abuso manifiesto de derecho, tiene que llevarla a cabo con arreglo a los principios de la buena fe, de manera que ofrezca en su ejercicio elementos suficientes para que pueda alcanzarse la convicción de que hubo realmente un incumplimiento contractual por parte del trabajador.

El Supremo, concluye que la empresa incurrió en un ejercicio abusivo de la facultad resolutoria, pues no ofrece ningún tipo de referencia a los elementos objetivos o subjetivos que pudiesen concurrir para justificar la extinción.

- ***TS (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia núm. 540/2020 de 29 de junio***

Contratación temporal sucesiva y válida

La parte actora venía prestando servicios mediante contratos sucesivos amparados en la modalidad de obra o servicio determinado, en los que se venía fijando la fecha de finalización. Esta parte realiza una reclamación solicitando ser considerado indefinido antes de que finalizase el último contrato.

La Sala considera que el contrato del demandante tenía establecida fecha de finalización y a tal fecha se acogió la decisión empresarial extintiva, sin anteponer su decisión en virtud de citada reclamación, ni variar lo que venía siendo su conducta habitual de extinguir los contratos temporales con arreglo a las fechas inicialmente establecidas.

- ***TS (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia núm. 538/2020 de 26 de junio***

Prueba válida para acreditar la situación económica negativa de la compañía, las declaraciones de IVA y cuentas anuales por ser documentos oficiales

Las declaraciones trimestrales de IVA liquidadas ante la Agencia Tributaria constituyen documentación oficial como las cuentas anuales de la sociedad depositadas en el Registro Mercantil, y permiten constatar los ingresos ordinarios o rentas obtenidas cada uno de los trimestres a que se refieren, siendo válidas para justificar la situación económica negativa de la empresa.

- ***TS (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia núm. 528/2020 de 25 de junio***

Variación sustancial entre papeleta y demanda por no ser hechos nuevos los alegados

La cuestión litigiosa se centra en determinar si existe incongruencia entre la papeleta de conciliación y la demanda, si la trabajadora en la papeleta en la que impugna el despido no hace constar que en la fecha del mismo estaba embarazada y alega ese dato en la demanda.

El TS considera que al haberse alegado en los escritos de la demanda hechos distintos de los aducidos en conciliación, no procede tomar en consideración estos hechos.

- ***TS (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia núm. 480/2020 de 18 de junio***

Extinción a instancia del trabajador válida por impago de la Compañía del salario íntegro en la nómina

Se discute si procede la extinción causal del contrato de trabajo cuando la empresa abona una parte de las retribuciones sin declararla completa ante los organismos competentes de la Seguridad Social y de la Hacienda Pública, no documentando la totalidad del salario del trabajador, ni cumpliendo con la obligación de cotización y obteniendo documentos de finiquitos firmados, pero no abonados. El TS entiende que el empresario ha incumplido sus obligaciones, declarando extinguida la relación laboral y condenando a este al pago de la indemnización.

- ***TS (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia núm. 383/2020 de 21 de mayo***

Admisibilidad del recurso de suplicación al no tratarse de MSCT

Se plantea si procede la interposición de un recurso de suplicación contra una sentencia de instancia, dictada en proceso de impugnación de cambio de centro de trabajo.

No nos encontramos ante una modificación sustancial de las condiciones del contrato de trabajo, pues no se trata de un traslado ni de un desplazamiento temporal que impliquen cambios en la residencia del trabajador. Por tanto, al no versar el litigio sobre materia de movilidad geográfica (traslado y desplazamiento), es posible la interposición del recurso de suplicación.

- ***TS (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia núm. 330/2020 de 14 de mayo***

Extinción del contrato por voluntad del trabajador

La trabajadora había sido objeto de un despido disciplinario que no fue impugnado, consintiendo así la ruptura definitiva de la relación contractual en una fecha en la que no había obtenido todavía sentencia favorable firme sobre su pretensión extintiva. La relación laboral quedó definitivamente extinguida en la fecha del despido, no siendo posible declarar la extinción de un contrato que ya no estaba en vigor. Resulta irrelevante la circunstancia de que se mantuviera vigente la medida cautelar –eximir a la trabajadora de la prestación de servicios-, puesto que la suspensión de la prestación efectiva de servicios que con ella se había decretado no es un obstáculo para sostener que la relación estuvo viva hasta la fecha del despido.

- ***TS (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia núm. 194/2020 de 3 de marzo***

Conversión (válida) del contrato en indefinido

El contrato temporal por obra o servicio determinado se convertirá en indefinido, cuando la empresa convierta la actividad temporal objeto del contrato en actividad permanente, debido a que la causa que permitía la contratación temporal deja de existir.

- ***TS (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia núm. 185/2020 de 27 de febrero***

Obligación de comunicar por escrito individualizado la MSCT, no siendo válida la vía de "colgarlo" en la intranet

Si la modificación sustancial de las condiciones de trabajo de carácter colectivo no se notifica por escrito a los trabajadores o a sus representantes, sino que se publica en la intranet de la empresa, no cabe aplicar el plazo de caducidad de veinte días para el ejercicio de la acción de impugnación de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo pues la fecha inicial del cómputo es la de notificación por escrito.

- ***TS (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia núm. 179/2020 de 27 de febrero***

Indemnización a fecha de extinción de la relación, siendo válido que sea la de la propia sentencia

El objeto del debate es determinar el momento hasta el que hay que contabilizar la prestación de servicios a efectos de calcular la indemnización por despido improcedente.

La Sala concluye que la indemnización debe calcularse hasta la fecha del despido, pero que, sin embargo, cuando la extinción de la relación laboral se acuerde en la propia sentencia que declara la improcedencia del despido, para el cálculo de la indemnización se tendrá en cuenta la fecha de la sentencia.

**Nota: se puede acceder al contenido completo de las AJ y de las sentencias del TS pulsando sobre el texto en cursiva.*

Abogados de contacto

Eva Hernández Velasco
Socia/Responsable del Departamento de Derecho Laboral
eva.hernandez@aefabogados.com



Luis San Emeterio Tapia
Abogado del Departamento de Derecho Laboral
luis.sanemeterio@aefabogados.com



Diana López Ruiz
Abogada del Departamento de Derecho Laboral
diana.lopez@aefabogados.com

