

Julio 2021

ACTUALIDAD LABORAL

Actualidades jurídicas del 2º trimestre 2021 *

- *Ley 10/2021, de Trabajo a distancia, novedades respecto al Real Decreto-Ley 28/2020*
- *El absentismo laboral se dispara a un máximo histórico del 7,1% y tiene un coste anual de 1.700 millones de euros*
- *Las empresas aprovechan la implantación de los planes de igualdad para incorporar sus protocolos de acoso laboral*
- *Prórroga de los expedientes de regulación de empleo temporal*
- *Aviso de los tribunales para los ERE: La justicia rechaza los despidos por edad y los considera discriminación*

Últimas sentencias del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, Tribunal Constitucional y Tribunal Supremo más relevantes *

- ***TJUE (Sala Segunda) Sentencia de Asunto C-624/19 de 3 de junio de 2021***

Tienda minorista es demandada por no respetar el principio europeo de igualdad de retribución

Para resolver el litigio, el Tribunal de lo Social de Watford acude al TJUE para resolver la controversia surgida entre una tienda minorista y sus trabajadores, quienes reclaman la aplicación del principio europeo de igualdad de retribución para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor.

El TJUE concluye que el mencionado principio sí es de aplicación directa, y cede la apreciación fáctica al órgano jurisdiccional nacional.

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

- ***TC (Sala Primera) Sentencia núm. 119/2021 de 31 de mayo de 2021***

Modificación de la jornada de trabajo que incide sobre la reducción de jornada por cuidado de hijos de la trabajadora

Se debate si el empresario puede modificar la jornada de trabajo por razones organizativas, cuando el trabajador afectado está disfrutando de una reducción de jornada por cuidado de hijos.

El Tribunal Constitucional concluye que constituiría una discriminación indirecta por razón de sexo, el hecho de modificar la jornada de trabajo, aunque existan motivos organizativos, a una trabajadora que esté disfrutando de una reducción de jornada por cuidado de hijos.

- ***TS (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia núm. 649/2021 de 28 de junio de 2021***

Contrato de interinidad por vacante deviene fraudulento al no disponer de justificación objetiva la larga duración de este

El objeto de la sentencia es determinar si el contrato de interinidad por vacante del trabajador, que viene prestando servicios por cuenta y dependencia del sector público, es válido o si dicho contrato debe ser considerado de carácter indefinido no fijo.

La Sala considera el contrato de interinidad por vacante como indefinido no fijo dada ausencia de justificación objetiva de la larga duración del contrato.

- ***TS (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia núm. 642/2021 de 23 de junio de 2021***

Trabajador extranjero: pérdida del permiso de trabajo es causa objetiva de extinción

El objeto del debate se centra en determinar la calificación de la extinción del contrato de un ciudadano extranjero, al que le caduca y no se le renueva el permiso de trabajo.

De acuerdo con el fallo de la sentencia, la pérdida de la autorización para trabajar en España no puede considerarse como una condición resolutoria válidamente consignada en el contrato y, sí, por el contrario, debe ser considerada como una causa objetiva legalmente establecida.

- ***TS (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia núm. 629/2021 de 15 de junio de 2021***

Aportación de bajas o de informes médicos para la verificación del estado de salud del trabajador

El debate radica en determinar si la empresa puede exigir a los trabajadores la aportación de bajas o de cualquier informe médico para la verificación de su estado de salud.

El Tribunal Supremo considera que la empresa sí puede verificar el estado de enfermedad o accidente de los trabajadores para justificar sus faltas de asistencia en base a los documentos exigidos, resultando esta aportación instrumental al tener el único objetivo de verificar el estado de salud del trabajador.

- ***TS (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia núm. 602/2021 de 8 de junio de 2021***

Sucesión de empresas: según la actividad no lo es si no hay traspaso de la plantilla

El objeto del debate se centra en determinar si existe o no una sucesión de empresa cuando el servicio de limpieza de habitaciones anteriormente subcontratado pasa a ser realizado directamente por el hotel sin asumir a la plantilla de trabajadores.

La Sala falla que no hay sucesión de empresas porque para poder calificarlo como tal, se debería haber hecho cargo la empresa de una parte sustancial de la plantilla de los trabajadores. Así mismo, el TS argumenta que para determinar si nos encontramos o no ante una sucesión de empresas se debe tener en cuenta la naturaleza de la concreta actividad.

- ***TS (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia núm. 590/2021 de 1 de junio de 2021***

Plan de igualdad: no es nulo por el hecho de no haber elaborado un nuevo diagnóstico

La cuestión a resolver es la de si debe declararse la nulidad del plan de igualdad, por considerarse contrario a derecho al no haberse elaborado un nuevo diagnóstico de la situación.

Se concluye que no existe tal nulidad puesto que la voluntad de la norma no es la de invalidar y dejar sin efecto los procesos de negociación en los planes de igualdad que pudieren haberse acordado con anterioridad a la entrada en vigor de las distintas modificaciones legales, sino por la revisión y

actualización, de los planes de igualdad en la medida en que resulte necesario para su correcta adecuación a la nueva normativa.

- ***TS (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia núm. 583/2021 de 27 de mayo de 2021***

Lesión del derecho de libertad sindical dada la inicial negativa empresarial a publicar circulares sindicales

La cuestión abordada consiste en determinar si la empresa vulneró el derecho de libertad sindical dada su negativa a que se publicaran en la intranet circulares sindicales al considerar que dichas excedían el derecho de información.

El Tribunal Supremo finalmente falla a favor de la vulneración del derecho de libertad sindical a la luz de la inicial negativa empresarial a publicar los circulares sindicales, negativa que fue clara, terminante e inequívoca. Considera que la vulneración se consuma con la inicial negativa, siendo irrelevante que la empresa publicara las circulares con posterioridad a la demanda.

- ***TS (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia núm. 582/2021 de 27 de mayo de 2021***

Falta de abono del salario correspondiente a retrasos y ausencias injustificadas de trabajadores

El foco del debate en la sentencia radica en determinar si el descuento salarial del trabajador debido a la impuntualidad imputable a este es una práctica permitida.

El Tribunal Supremo concluye que en el caso de que el trabajador no realice la prestación de servicios que viene obligado a realizar por causas imputables únicamente a este, el empresario no tendrá la obligación de retribuirle dichos retrasos o ausencias injustificadas, sin que esto suponga una multa de haber en sí misma.

- ***TS (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia núm. 581/2021 de 26 de mayo de 2021***

Pausas durante la jornada: derecho a las mismas

El conflicto objeto de la controversia radica en si se debe computar o no en supuestos de jornada partida las fracciones de horas previas a la interrupción de la jornada a efectos de generar pausas durante la misma.

De acuerdo con la Sala, el personal que desarrolle su actividad en pantallas de visualización de datos, tendrá una pausa de cinco minutos por cada hora de trabajo efectivo, con independencia de la distribución de la jornada.

- ***TS (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia núm. 580/2021 de 26 de mayo de 2021***

Copia básica del contrato que no recoge el salario real pactado

El objeto del debate se basa en determinar si la copia básica de los contratos debe contener expresión del salario real pactado.

La copia básica debe comprender todos los datos del contrato, con la salvedad de aquellos datos personales que puedan afectar a la intimidad personal, y en este caso la copia básica no recoge expresión del salario real pactado. No obstante, la Sala concluye que, a la vista de la ausencia de soporte suficiente para sostener su tesis, la copia de los contratos que entrega la empresa cumple con sus correspondientes requisitos al aportar los datos básicos contenidos en esos contratos.

- ***TS (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia núm. 574/2021 de 26 de mayo de 2021***

Contrato de interinidad no resulta fraudulento al sustituir a un trabajador con reserva del puesto de trabajo

El objeto de la sentencia es resolver sobre si el contrato de interinidad por sustitución deviene en este caso fraudulento y si, por consiguiente, conlleva el efecto de declarar el contrato como indefinido o indefinido no fijo.

El trabajador sustituido, pese a estar adscrito a un programa temporal, mantiene la reserva del puesto de trabajo. Consecuentemente, la Sala concluye que, considerando como elementos configuradores del contrato de interinidad por vacante la suspensión del contrato del trabajador sustituido y la reserva del puesto de trabajo de este, se permite a la empresa cubrir la ausencia mediante contrato de interinidad por sustitución ya que el trabajador sustituido tiene reserva del puesto de trabajo.

- ***TS (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia núm. 563/2021 de 20 de mayo de 2021***

Incumplimiento por parte de empresa al no subrogarse en los derechos y obligaciones de los trabajadores de una unidad productiva autónoma

La cuestión controvertida de la sentencia se basa en determinar si existe una sucesión empresarial.

El Tribunal concluye que ha existido una sucesión de empresa, al transmitirse elementos materiales e inmateriales esenciales para prestar el servicio, y al haber afectado a un conjunto de medios organizados, transmitiendo una unidad productiva autónoma, conllevando la obligación de subrogarse en los derechos y obligaciones de los trabajadores del anterior contratista.

- ***TS (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia núm. 562/2021 de 20 de mayo de 2021***

No existe vulneración de derechos fundamentales a la salud, vida e integridad física porque la compañía no realice test de detección de COVID a sus empleados

La cuestión a resolver se enfoca en determinar si la empresa demandada es responsable de la vulneración de los derechos fundamentales a la salud, vida e integridad física, al no proveer a los trabajadores de los tests de detección de anticuerpos COVID-19.

Técnicos de transporte sanitario con contacto directo y tripulación de medios de transporte interponen una demanda contra su empresa dado el alto riesgo al que se exponen dichos trabajadores, ante la cual presenta la empresa recurso de casación.

La Sala concluye que, no se puede exigir a la empresa la realización de los test de detección del COVID-19 a sus trabajadores si no ha mediado indicación médica o imperativo legal, considerando que no ha existido incumplimiento por parte de esta.

- ***TS (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia núm. 534/2021 de 18 de mayo de 2021***

Modificación sustancial de las condiciones de trabajo: plazo para su impugnación

El plazo de caducidad de veinte días para que el trabajador impugne la modificación sustancial de las condiciones de trabajo empieza a computarse desde la notificación de la decisión empresarial al trabajador, aunque la notificación no se haya realizado conforme a lo establecido en el procedimiento del artículo 41 ET.

- ***TS (Sala de lo Social) Sentencia núm. 515/2021 de 11 de mayo de 2021***

Indemnización por preaviso derivada de despido improcedente de trabajador de alta dirección

La cuestión litigiosa consiste en determinar si es compatible la indemnización por incumplimiento de preaviso tras la extinción por voluntad del empresario del contrato laboral de alta dirección del trabajador.

La Sala considera que cuando el despido resulta improcedente, si el empresario opta por no readmitir al trabajador y debe abonar la indemnización correspondiente, la indemnización por preaviso también debe abonarse.

- ***TS (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia núm. 513/2021 de 11 de mayo de 2021***

Derecho al disfrute de las vacaciones tras despido nulo

La sentencia versa sobre si el trabajador tiene derecho al disfrute de vacaciones por el periodo comprendido entre la fecha de su despido y efectiva readmisión.

La Sala concluye que, y de conformidad con el Derecho nacional, el período comprendido entre la fecha del despido nulo y la fecha de la readmisión del trabajador se asimila a un período de trabajo efectivo para determinar el derecho a vacaciones anuales retribuidas. Consecuentemente, la empresa debe conceder al trabajador las vacaciones solicitadas o satisfacerle la correspondiente compensación económica sustitutoria.

- ***TS (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia núm. 498/2021 de 6 de mayo de 2021***

Derecho a la pensión del trabajador pese a tener en su cuenta deudas que ya han sido pagadas

La controversia se basa en determinar si el trabajador está al corriente en el pago de cuotas a la Seguridad Social, para así concluir si tiene derecho a la pensión de jubilación.

Al trabajador se le deniega la pensión de jubilación alegando que no está al corriente en pago de cuotas tanto al RGSS como al RETA, pese a que este saldara las deudas con el último. La Sala resuelve que, al haber saldado las deudas el trabajador con el RETA antes de solicitar la pensión, cumple el requisito de estar al corriente en el pago de las cuotas y por ende debe reconocérsele el derecho a la pensión.

- ***TS (Sala de lo Penal, Sección 1ª) Sentencia núm. 328/2021 de 22 de abril de 2021***

Vulneración al derecho fundamental de secreto de las comunicaciones y derecho a la intimidad

El objeto del litigio consiste en determinar si ha existido vulneración del derecho a la intimidad por parte del empresario al acceder al ordenador y a la cuenta de correo electrónico personal del trabajador, obteniendo información privada de este.

El Tribunal Supremo condena al empresario como autor de un delito de descubrimiento y revelación de secretos.

- ***TS (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia núm. 363/2021 de 7 de abril de 2021***

Falta de agotamiento de la vía administrativa

La cuestión que se debate es si se debió agotar la vía administrativa previa, interponiendo para ello recurso de alzada frente la resolución administrativa sancionadora.

La Sala resuelve que, al no haberse formulado recurso de alzada contra la resolución administrativa sancionadora, se incumple el requisito de agotamiento de la vía administrativa, resultando ineficaz la reclamación previa formulada frente a la sanción firme.

- ***TS (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia núm. 360/2021 de 7 de abril de 2021***

Preaviso de 5 meses: no es abusivo

La cuestión planteada es si es abusivo el preaviso de 5 meses establecido para el supuesto de dimisión del controlador de tráfico aéreo y lo previsto en caso de incumplimiento de dicho preaviso.

La Sala falla que no es abusivo el preaviso de 5 meses establecido para el supuesto de dimisión del controlador de tráfico aéreo porque se debe tener en cuenta las especiales dificultades de adecuación y aptitud personal que presentan los procesos de selección y de formación.

- ***TS (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia núm. 356/2021 de 6 de abril de 2021***

Demanda por despido: caducidad de la acción

La cuestión objeto del litigio consiste en determinar el momento en el que se debe presentar la demanda.

La Sala determina que aquellos plazos de caducidad señalados por meses, se computarán de fecha a fecha.

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

