

Novedades jurisprudenciales en materia jurídico-laboral

En esta semana, traemos el análisis de sentencias de interés que han ido apareciendo recientemente dictadas por los Tribunales españoles.

- **Diferencia entre ascenso y aumento de retribución.**

Ascenso de categoría y aumento de salario no tienen que ir siempre de la mano. Esta es la argumentación que el Tribunal Supremo recoge en su Sentencia de 10 de noviembre de 2022.

El caso en cuestión analiza el ascenso de categoría de personas trabajadoras que vieron reducido su salario en las posteriores nóminas. Dicha modificación trae causa de una convocatoria interna de la Compañía a la que se podían postular las personas trabajadoras de forma voluntaria y en la que se indicaban claramente la nueva retribución a percibir por quienes accedieran a la citada posición.

El Tribunal Supremo establece que la modificación del salario es perfectamente adecuada por cuanto las personas trabajadoras se presentaron de forma voluntaria, la compañía actuó con total transparencia al establecer el nuevo salario en la referida oferta y, además, modificaba numerosas condiciones laborales que suponían una clara mejora en la prestación de servicios.

Es por ello que el Alto Tribunal entiende que no concurren circunstancias que impidan la implantación de dichas modificaciones, siendo perfectamente adecuada a derecho la modificación salarial aplicada.





- **Vulneración del Derecho de huelga en la denegación del premio por presencia**

El Tribunal Supremo, en fecha 9 de febrero de 2023, ha dictado Sentencia en la que se declara la vulneración del derecho de huelga en el caso de una compañía que negó el premio de presencia a aquellas personas trabajadoras que se habían acogido a este derecho constitucional, computándoles como absentismo los días concretos de huelga.

La sentencia analiza el caso concreto en que el Convenio Colectivo de aplicación establecía que no computarían como absentismo determinadas situaciones especiales, como podrían ser los permisos retribuidos por matrimonio, fallecimiento de familiares o accidente de trabajo, sin excluir los días de huelga de forma expresa. Por ese motivo, el Tribunal Supremo entiende que, para poder incidir en el devengo del complemento de presencia, el ejercicio del derecho de huelga debería estar claramente excluido por Convenio Colectivo, sin que la compañía pueda acceder al descuento de dichos días de forma unilateral.

Así pues, las compañías que tengan establecido por Convenio Colectivo un complemento salarial por presencia, deberán atender al redactado del mismo para saber si pueden tenerse en cuenta las ausencias por ejercicio del derecho de huelga y, en caso contrario, no computarse en aras al abono del mismo.

- **Utilización de los medios de comunicación empresarial por parte de los representantes de los trabajadores.**

El Tribunal Supremo, en su sentencia de 25 de enero de 2023, ha reconocido el derecho de los representantes de las personas trabajadoras a utilizar los medios de comunicación electrónicos que utiliza la empresa con sus empleados para remitir las informaciones que consideren relevantes en el ejercicio de su cargo.

El caso enjuiciado trata de una compañía que posee un sistema de comunicación electrónica interna con las personas trabajadoras a través del correo electrónico. La sección sindical de CCOO solicitó el acceso a dicho sistema de comunicación, que fue denegado por la empresa sin alegación escrita alguna para ello.

Según establece la Sentencia analizada, la empresa debería de haber permitido el acceso al sindicato indicado salvo que hubiera justificado dicha restricción con algún dato objetivo, como podría ser el sobrecoste para la empresa, la perturbación de la actividad productiva o cualquier otra circunstancia objetivamente evaluable.

La falta de acceso por parte de la empresa fue considerada por el Tribunal Supremo como una vulneración del derecho a la libertad sindical, obligando a la empresa a facilitar el acceso a CCOO al sistema de comunicación e imponiendo una multa a la compañía por dicho motivo.

- **Prestación por nacimiento y cuidado de menor para las familias monoparentales**

El Tribunal Supremo ha resuelto, por medio de Sentencia de Casación en Unificación de Doctrina de fecha 2 de marzo de 2023 que, en el caso de familias monoparentales, tan solo se tiene derecho a acceder a una de las prestaciones por nacimiento y cuidado del menor, no a la acumulación de ambas.

La necesidad de unificar doctrina nace por la aparición de diferentes sentencias que permitían la acumulación de las prestaciones de los dos progenitores en el caso de familia monoparental. En este sentido, el Tribunal Supremo rechaza la doctrina expuesta en ciertas sentencias de Tribunales Superiores de Justicia por cuanto, el hecho de conceder esta duplicidad en la prestación, supondría la creación de un nuevo derecho, al que podrían acogerse únicamente las familias monoparentales, y que excede de las facultades del poder judicial, puesto que se trata de una prerrogativa del poder legislativo.

Así pues, se deniega la posibilidad de disfrutar de los dos periodos de prestación por nacimiento correspondientes a los dos progenitores en el caso de familias monoparentales, sin perjuicio de los beneficios accesorios que pudieran corresponder.

- **Es causa válida de despido disciplinario la ausencia en el puesto de trabajo una vez expedida alta médica del INSS en un proceso de IT menor de 365 días, aunque se haya interpuesto reclamación previa.**

El Tribunal Supremo, en su sentencia 276/2023, de 17 de abril de 2023, analiza el supuesto de una persona trabajadora que, tras concedérsele el alta médica, no se personó en su puesto de trabajo por entender que la reclamación previa interpuesta contra la declaración de dicha alta no era ajustada a derecho.

La empresa procedió al despido de la persona trabajadora por motivos disciplinarios como consecuencia de ausencias no justificadas. La persona trabajadora había comunicado a la empresa el alta médica así como su intención de impugnarla por no estar conforme con la misma.



La empresa por su parte reiteró que, al tratarse de una impugnación de alta médica por enfermedad común emitida por el INSS antes alcanzar el periodo de 365 días, su impugnación no suponía que la persona trabajadora no tuviera el deber de incorporarse a su puesto de trabajo.

Para resolver dicha cuestión, el Alto Tribunal analiza la regulación de los procesos de incapacidad temporal vigente en el momento de acontecimiento de los hechos. Tratándose de una incapacidad temporal que no ha agotado el plazo de 365 días, debe acudirse a las disposiciones del RD 625/2014, que establecía que **“el alta médica emitida por el facultativo extingue el proceso de IT por contingencia común y determina la obligación del trabajador de hacerlo llegar a la empresa [...], a lo que se añade la obligación del trabajador de reincorporarse al puesto de trabajo.”**

Esta interpretación, debe entenderse en consonancia con la regulación contenida en el artículo 71 de la LRJS que, contiene dos regímenes diferenciados de impugnación de altas médicas en función de si se ha agotado el periodo de 365 días, agotado dicho plazo la propia norma no requiere la interposición de reclamación previa por entender que ya ha tenido lugar un proceso administrativo previo, mientras que las altas emitidas antes del plazo de 365 días sí que precisan de la correspondiente reclamación previa precisamente por carecer de procedimiento administrativo previo, por lo que, en definitiva, **“el trabajador al que se le ha expedido alta médica antes de agotarse los 365 días de prestaciones por incapacidad temporal está obligado a reincorporarse al puesto de trabajo, aunque dicha alta médica haya sido objeto de reclamación previa”**.

- **No es válida la fijación por escrito del periodo de prueba que remite a “según lo dispuesto en el convenio colectivo”, cuando este se limita a fijar la duración máxima.**

El Tribunal Supremo reitera su doctrina establecida en la STS 1246/2021 de 9 de diciembre, sobre la validez del periodo de prueba en contrato remitiendo su duración a su establecimiento en el convenio de aplicación.

El debate casacional deriva de la finalización de un contrato temporal cuya causa radica en la invocación por parte de la empresa de la no superación del periodo de prueba.

Desestimada la demanda en primera y segunda instancia, la trabajadora recurre en casación por infracción del artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores, por cuanto entiende que el periodo de prueba carece de validez.

La controversia jurídica que se planteaba en este pronunciamiento radica en si la fijación del periodo de prueba pactado en contrato, en que se establece una remisión al periodo regulado en el convenio colectivo aplicable o en el artículo 14 del ET priva de eficacia al pacto estipulado en contrato. Dicho de otro modo, si la duración del periodo de prueba en el contrato debe constar expresamente para que sea válida.

El Tribunal Supremo entra a analizar las disposiciones contenidas en el artículo 14 del ET señalando al respecto que éste “*impone un requisito formal: el periodo de prueba debe concertarse por escrito y deberá consignarse su duración*” teniendo el derecho el trabajador a “*la fijación por escrito de la duración exacta de periodo de prueba*” dado que “*durante el mismo, cualquiera de los contratantes está facultado para desistir del contrato, sin derecho a indemnización alguna, consecuencia particularmente grave para el trabajador*”.

No estableciendo ni el convenio colectivo aplicable ni el artículo 14 del ET una duración concreta del periodo de prueba, se genera una grave inseguridad para la persona trabajadora ya que desconoce en qué momento, dentro de los márgenes que fijan dichos preceptos, ha finalizado su periodo de prueba. Por lo tanto, la remisión en contrato de la fijación del periodo de prueba al convenio colectivo de aplicación no es válida, careciendo por tanto de validez el periodo de prueba y en consecuencia, la extinción del contrato de trabajo constituye despido improcedente.

Para más información:



Francisco Javier Saez
Asesoría jurídica Laboral
Francisco.Javier.Saez@es.gt.com
T. +34 93 206 39 00



Laura Velasco
Asesoría jurídica Laboral
Laura.Velasco@es.gt.com
T. +34 93 206 39 00