

Reseña de actualidad judicial

Erik Monreal Bringsvaerd

Catedrático. Universidad de las Islas Baleares.

Ángel Jurado Segovia

Profesor Contratado Doctor. Universidad Complutense de Madrid.



STS de 6 de febrero de 2024 (R^o 263/2002): las instrucciones a los trabajadores sobre el uso de los dispositivos informáticos exigen la participación de los representantes de los trabajadores.

Esta STS se refiere a la comunicación remitida por una empresa a la plantilla en que, tras recordar la prohibición del uso de los equipos informáticos para fines no relacionados con el desempeño de las funciones laborales, se precisan una serie de medidas que podría adoptar la empresa para impedir y verificar el uso indebido de tales equipos. El TS, confirmando la sentencia de la Audiencia Nacional recurrida, declara nula dicha comunicación por haberse adoptado y comunicado a los trabajadores sin la participación previa de los representantes legales de los trabajadores, tal y como resulta exigible a la luz del art. 87.3 de Ley Orgánica de Protección de Datos, que se refiere específicamente a los criterios de utilización de los dispositivos digitales que el empresario pone a disposición de los empleados para la realización del trabajo, facultándole para establecer normas de uso, aunque con la limitación de que en la elaboración de dichos criterios participe la citada representación. Destaca el TS que el mandato del citado artículo 87.3 tiene carácter imperativo en los supuestos en los que el trabajo se realice mediante dispositivos digitales, resultando aplicable a cualquier instrucción nueva al respecto y a cualquier especificación, actualización o modificación de criterios establecidos previamente.

STS de 28 de febrero de 2024 (R^o 12/2023): inexistencia de grupo de empresas a efectos de despido colectivo de un conjunto de empresas franquiciadas.

Revocando el criterio de la Audiencia Nacional, esta STS rechaza que un conjunto de empresas franquiciadas, dedicadas a servicios de odontología, constituyan un grupo de empresas a efectos laborales, de modo que las extinciones llevadas a cabo por cada una de las empresas puedan ser consideradas en su conjunto como un

despido colectivo. A luz de las circunstancias fácticas acreditadas, el TS subraya la titularidad compartida de las empresas franquiciadas y el sistema de organización de organización vertical y jerárquico existente, en que los franquiciados actúan subordinados al franquiciador con un alto grado de integración en la red del principal, hasta el punto de que los empresarios colaboradores asumen la imagen, sistema de ventas, política comercial y supervisión de la mercantil principal. Sin embargo, igualmente se destaca la inexistencia de otros elementos definidores de la concurrencia de un grupo de empresas a efectos de responsabilidad laboral, en tanto que las plantillas de las demandadas son independientes unas de otras, los trabajadores prestan servicios en los locales que cada sociedad tiene arrendados y no existe una prestación indistinta de servicios —no hay confusión de plantillas—, del mismo modo que las distintas sociedades, con personalidad jurídica propia, operan con ciertos elementos de autonomía en el tráfico mercantil, con contabilidad propia, patrimonios y estructuras individualizadas en términos de activos, recursos de capital y pasivos propios —no existe una caja única—; todo lo cual lleva a concluir que no se trata de meras entidades formalmente independientes, cuyo fin sea eludir responsabilidades o constituidas para perjudicar a terceros, sino de sociedades reales y diversas con una dirección parcialmente compartida en aras del objeto de la franquicia.

STS de 13 de marzo de 2024 (R^o 71/2022): a efectos de retribución de las horas extraordinarias, el convenio colectivo debe interpretarse en el sentido de tener en cuenta los complementos salariales regulados en el mismo.

En esta STS, confirmando el criterio de la Audiencia Nacional en un procedimiento de conflicto colectivo, se aborda la cuestión relativa a la interpretación de un convenio que en punto a la retribución de la hora extraordinaria se refiere a un incremento respecto a la “hora ordinaria”, pero sin especificar nada más. El TS, a la luz del art. 35.1 ET y siguiendo las orientaciones de su propia doctrina, en el sentido que no cabe entender que la hora ordinaria se satisfaga únicamente con el salario base, declara que los complementos de puesto de trabajo regulados en el mismo convenio deben ser tenidos en cuenta para la retribución de las horas extraordinarias, siempre que la actividad desplegada en esas horas se lleve a cabo desde uno de los puestos de trabajo compensados con los complementos fijados en el pacto colectivo.

STS de 14 de marzo de 2024 (R^a 96/2022): inexistencia de un preaviso mínimo legal para informar a los trabajadores de un cambio de turno.

Esta STS se refiere a la impugnación de un convenio colectivo de empresa que establece que los cambios de turno debidos a incidencias no previsibles requerirán un preaviso de 48 horas, salvo circunstancias excepcionales. Frente al criterio de la sentencia de la Audiencia Nacional objeto de recurso, que había declarado la ilegalidad del precepto convencional, el TS determina, siguiendo jurisprudencia precedente, que hay una clara distinción entre el trabajo a turnos ex art. 36.3 ET y la distribución irregular de la jornada con el preaviso que prevé el art. 34.2 ET —5 días—. Y, por con-

siguiente, se entiende que, así como los convenios colectivos no pueden establecer un preaviso en materia de distribución irregular de jornada inferior al dispuesto por el artículo 34.2 ET, no ocurre lo mismo con el preaviso de cambio de turno en el trabajo a turnos, pues en esta materia no hay ningún preaviso legal mínimo que la negociación colectiva tenga que respetar.

STS 14 de marzo de 2024 (Rº 81/2022): vulneración indemnizada de la libertad sindical, por no mantenimiento la condición de representantes legales de los trabajadores en caso de subrogación empresarial.

En esta STS, confirmando el criterio de suplicación, se entiende que una empresa subrogante —como consecuencia de la venta de una rama de negocio consistente en la prestación de servicios de asistencia domiciliaria para mayores y personas dependientes— habría vulnerado la libertad sindical y el art. 44.5 ET al comunicar a los representantes de los trabajadores de la empresa cedente la pérdida de tal condición, alegando que, con el aumento de plantilla resultante de la subrogación, se podría proceder a la promoción de las elecciones sindicales. En atención a lo dispuesto en el citado art. 44.5 ET y a la propia jurisprudencia, el TS entiende que en este caso se debería haber respetado la condición de representantes de los trabajadores, toda vez que no habían quedado acreditadas circunstancias fácticas que pusieran en evidencia la no conversación de la autonomía productiva tras la venta empresarial acontecida, restando, además, valor al dato argüido de que con la subrogación la empresa había pasado a tener más de 250 trabajadores, pues la empresa cedente ya contaba con un delegada de personal, lo que significarían que el comité de empresa previamente constituido representaba a un número semejante de trabajadores. Adicionalmente, en virtud del art. 183 LRJS y siguiendo el criterio jurisprudencial que anuda un daño moral a toda vulneración de derechos fundamentales, el TS estima procedente una indemnización de 1.251 euros.

STS de 11 de abril de 2024 (Rº 123/2023): en determinadas circunstancias, procede el registro del Plan de Igualdad, aunque no haya sido negociado con los representantes de los trabajadores.

Confirmando el criterio del TSJ de Madrid y en consonancia con otros pronunciamientos precedentes, esta STS declara que el Plan de Igualdad elaborado unilateralmente por la empresa debe ser registrado por la Autoridad Laboral, cuando concurren determinadas circunstancias que hayan hecho imposible su negociación con los representantes de los trabajadores. En el caso analizado, la empresa no pudo constituir la comisión negociadora, al carecer de representación legal de los trabajadores y al haber rehusado los sindicatos su constitución. Se considera, por tanto, que se trata de una situación excepcional de bloqueo negocial. El TS recuerda, en este sentido, que la ausencia de acuerdo para aprobar un Plan de Igualdad puede implicar una infracción administrativa muy grave, así como la imposibilidad de acudir a determinadas convocatorias públicas. Y considera que el caso concreto es todavía

más excepcional, pues no es un simple bloqueo negocial, sino que los sindicatos no han permitido la constitución de la comisión negociadora, generando perjuicios e indefensión a la empresa, sin que exista motivo o justificación alguna. Ante la apreciación de tales circunstancias, la Autoridad Laboral debe proceder a registrar el plan elaborado unilateralmente por la empresa.

STS de 17 de abril 2024 (R° 381/2020): una contrata que consiste en la incorporación de datos por parte de los trabajadores de la contratista en una base de datos titularidad de la principal no implica la existencia de cesión ilegal de trabajadores.

En esta STS, se revoca una sentencia del TSJ del País Vasco que había declarado la existencia de cesión ilegal de trabajadores en el marco de un contrato de adjudicación de servicios de recogida de datos concertado por un organismo público dedicado a la información estadística. La STS confronta las circunstancias fácticas relevantes con su doctrina, concluyendo la inexistencia de tal cesión ilegal. Se subraya que siendo dicha empresa un centro oficial de estadística, su actividad consiste justamente en recabar y disponer de esa clase de datos incorporados y procesados en las bases informáticas de su titularidad, lo que en modo alguno impide que pueda subcontratar con una tercera empresa el servicio correspondiente a la captación e introducción de tales registros en sus herramientas informáticas, que naturalmente conlleva la necesidad de autorizar y permitir el acceso de sus trabajadores al sistema. En contra del criterio de la sentencia de suplicación, considera el TS que dicha base de datos no puede calificarse como el medio material indispensable para la prestación del servicio, no siendo aportado por la empleadora del trabajador, sino el producto de la empresa principal a la que se incorpora el fruto del trabajo de la contratista en la parte del proceso productivo que les ha sido subcontratada. Adicionalmente, se entiende que los medios materiales imprescindibles, son en realidad el personal, la organización, la infraestructura material, el centro de trabajo y los equipos informáticos de las que dispone la contratista para realizar la actividad que le ha sido subcontratada.

STS de 11 de junio de 2024 (R° 472/2021): no constituye lesión de la libertad sindical que la empresa requiera una genérica justificación del fin a que se ha destinado el crédito horario, dejando de abonar el salario por el tiempo no justificado.

En esta STS, se estima el recurso para la unificación doctrina presentado por una empresa que venía exigiendo a los representantes de los trabajadores una cierta justificación genérica de los fines (reunión, curso, asamblea, formación, etc.) a los que iba destinado el uso del crédito horario, so pena de no retribuir los tiempos no justificados. La STSJ de Galicia recurrida entendió que la exigencia de concretar las actividades a las que se destina dicho crédito, condicionando su retribución, constituía un sacrificio no razonable de la libertad sindical, condenando a la empresa a su retri-

bución, más a una indemnización por vulneración de dicha libertad. Por el contrario, el TS juzga que no constituye lesión de la libertad sindical que la empresa requiera una genérica justificación del fin al que se ha aplicado el crédito horario, al igual que tampoco supone una vulneración de dicha libertad que la empresa decida dejar de abonar el salario que queda sin justificar, pues en ningún momento se adoptó una medida sancionadora al respecto ni se ha impedido el disfrute del crédito. Se entiende, por tanto, que la exigencia de la empresa ni condiciona previamente, ni impide, ni coarta el libre desarrollo de las funciones representativas, sino que responde a la finalidad amparada por el legislador de evitar el uso ilícito de dicho crédito horario.

STS de 11 de junio de 2024 (R° 472/2021): un ciberataque es causa de fuerza mayor justificativa de un ERTE.

En esta sentencia, el TS entiende que el ciberataque sufrido por una empresa constituye causa de fuerza mayor justificativa de un ERTE. La empresa, dedicada a servicios de telemarketing, había detectado un virus que estaba ocasionando el funcionamiento incorrecto de sus sistemas y para evitar su expansión se hizo necesario el apagado de buena parte de los equipos utilizados por sus trabajadores por un largo periodo de tiempo. Con fundamento en ello se solicitó un ERTE por fuerza mayor para suspender los contratos de casi 1.200 trabajadores; solicitud que fue rechazada por el Ministerio de Trabajo. Sin embargo, la decisión de la Administración fue revocada por la Audiencia Nacional, cuya resolución es confirmada por el TS en el sentido de considerar que, aunque el ciberataque sufrido por la empresa era previsible —y de hecho la empresa había adoptado medidas para prevenirlo—, se trata un hecho ajeno a la voluntad de la empresa, que en el caso concreto se reveló como inevitable, insuperable e irresistible, encajando, por ello, en la noción de fuerza mayor. Se rechaza así el criterio del Ministerio de Trabajo que sostenía que un ciberataque sufrido por una empresa que desarrolla sus servicios mediante el uso de sistemas informáticos, software, aplicaciones, etc., no puede ser calificado de fuerza mayor, sino en todo caso una causa técnica o productiva.

SAN de 6 mayo de 2024 (R° 62/2024): no vulnera la libertad sindical ni la formalización en masa de acuerdos individuales de trabajo a distancia, ni la elaboración por la empresa de la política de desconexión digital.

La empresa comunica a los representantes de los trabajadores su intención de implantar un sistema de trabajo a distancia y un sindicato interpone demanda por vulneración del derecho de libertad sindical, que es desestimada por la Audiencia Nacional, considerando que los acuerdos individuales de trabajo a distancia no necesariamente deben ser objeto de negociación colectiva y argumentándose que el hecho de que estos contratos a menudo se configuren como de adhesión no conlleva *per se* su nulidad. Además, que la empresa establezca a través de estos acuerdos condiciones diferentes de las del convenio aplicable tampoco se considera una vulneración de la libertad sindical, porque el sindicato accionante carece de legitimación

inicial para participar en la negociación de ese convenio. Tampoco, en fin, se produce vulneración del derecho de libertad sindical porque la empresa haya impuesto de forma unilateral su política de desconexión digital. Sostiene el órgano judicial que de los arts. 87 y 88 LOPDGDD y del art. 18.1 LTD puede inferirse que una cosa es la política de desconexión digital y otra distinta la regulación del ejercicio de los derechos correspondientes. La primera puede ser elaborada por la empresa de forma unilateral, con el solo requisito de dar audiencia a los representantes de los trabajadores, mientras que la segunda sí que se encuentra expresamente encomendada por la ley a la negociación colectiva.

SAN de 3 junio de 2024 (R^a 289/2023): nulidad de cláusulas del acuerdo individual de trabajo a distancia sobre el porcentaje de trabajo presencial y sobre la compensación de gastos del trabajo.

La Audiencia Nacional, con apoyo en precedentes suyos, declara la ilegalidad de dos cláusulas tipo de un modelo de acuerdo individual de trabajo a distancia que una empresa ofrece a sus trabajadores. La primera, referida a la posibilidad de que la empresa requiera al teletrabajador para que preste un máximo de un 20% de su jornada mensual en modo presencial, se considera nula por vulnerar el art. 8 LTD, que establece que la modificación del porcentaje de presencialidad debe ser objeto de acuerdo individual. Señala asimismo la Audiencia que la fuente primordial de obligaciones en el trabajo a distancia es el acuerdo individual, correspondiendo a la negociación colectiva, según la disp. adicional 1^a LTD, un mero papel secundario. La nulidad de la segunda cláusula se deriva de reconocer el derecho de los teletrabajadores a disfrutar de dos días de libre disposición en compensación por los gastos del teletrabajo, en tanto que vulnera tanto el art. 7.b) LTD, que establece con carácter imperativo la asunción por el empresario de los gastos generados por el trabajo a distancia, como el convenio colectivo aplicable, que establece una compensación en metálico, mínima mensual, no compensable ni absorbible.

SAN de 28 junio de 2024 (R^o 137/2024): la empresa puede ofrecer la posibilidad de trabajo a distancia solo a los trabajadores excluidos del ámbito subjetivo del convenio colectivo.

No vulnera el principio de igualdad, ni es discriminatorio, puesto que, de otra forma, se confundiría aquel principio con la prohibición de discriminación, que una empresa ofrezca la posibilidad de teletrabajar en verano y en Navidad solo a los trabajadores excluidos del ámbito de aplicación del convenio colectivo aplicable en virtud del propio convenio colectivo. Desestima, por este motivo, la Audiencia la demanda del sindicato que interesaba la aplicación a los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del convenio colectivo del régimen de teletrabajo voluntariamente suscrito por los trabajadores que aceptaron su exclusión de dicho convenio colectivo. Explica al respecto que si el convenio colectivo hace posible que la empresa ofrezca, discrecionalmente, la exclusión de su ámbito subjetivo a los trabajadores que lo acepten

voluntariamente, con el límite de un porcentaje que no puede superar el 33% del total de la plantilla, el diferente régimen aplicable al personal fuera-convenio, con mayor flexibilidad horaria, y al personal dentro-convenio está amparado por el convenio colectivo, lo que constituye fundamento objetivo suficiente para justificar esa diferencia de trato.

STSJ Islas Baleares de 9 febrero de 2024 (R° 463/2023): despido disciplinario procedente cuando una trabajadora desconoce las instrucciones empresariales para los supuestos de estafas telefónicas.

Revoca la Sala la sentencia de instancia, que había declarado el despido improcedente. Y lo hace no tanto por considerar aplicable la doctrina judicial que declara la procedencia del despido por falta de diligencia en supuestos de estafa, puesto que los casos judiciales aportados por la empresa en su recurso venían referidos a trabajadores que ostentaban posiciones de mando estafados a través de mensajes enviados por correo electrónico. De hecho, advierte también la Sala que hay Juzgados que han declarado la improcedencia del despido cuando el trabajador víctima de la estafa ostenta una mera condición de dependiente. Lo importante, en este caso, para el Tribunal es que, aunque la estafa se realizó vía telefónica y la empleada tenía poco margen para reaccionar, existía una normativa empresarial interna que trataba específicamente la cuestión del manejo del dinero y la trabajadora estaba expresamente advertida por la empresa, incluso desde poco antes de que la estafa se produjese, de la proliferación en el sector de timos y estafas telefónicas. No habiendo observado la trabajadora la cautela mínima que imponía la existencia de estas instrucciones, considera la Sala que incumplió su deber de diligencia y quebrantó la confianza depositada en ella por parte de la empresa.

STSJ Castilla-León de 21 marzo de 2024 (R° 535/2024): no se vulnera el art. 34.8 ET cuando se activa la cláusula de reversibilidad del trabajo a distancia por necesidades organizativas de la empresa.

Una trabajadora del sector del contact center venía teletrabajando desde la pandemia. En febrero de 2022 formaliza con su empresa un acuerdo de teletrabajo donde, entre otros aspectos, se establece la reversión de la actividad de teletrabajo *“porque la empresa cliente para la que se desempeñan los servicios pida la vuelta al site de todos o parte de los agentes”*. El 25 de octubre de 2023 la trabajadora recibe comunicación y preaviso de reversión y vuelta al trabajo presencial porque una empresa cliente ha solicitado que el servicio vuelva a prestarse de forma presencial. Un día después, el 26 de octubre, la trabajadora envía solicitud de adaptar, ex art. 34.8 ET, su situación en modalidad de teletrabajo por cuidado de hija menor de 12 años. La empresa contesta rechazando la solicitud y la Sala de suplicación confirma la sentencia de instancia, que entendió adecuadamente fundamentada la negativa de la empresa por cuanto, si la empresa cliente exige trabajo presencial, no dar cumplimiento a esta exigencia puede desencadenar conclusiones fatales para esta línea de negocio.

STSJ Galicia de 11 abril de 2024 (Rº 10/2024): no vulneran ni el derecho a la intimidad, ni el derecho a la desconexión digital del trabajador, las llamadas empresariales interesándose por su estado de salud.

Una empresa que padece un nivel de absentismo de más del 16% elabora un procedimiento de seguimiento de las ausencias. La empresa se organiza en grupos de entre 15 y 17 trabajadores al frente de los cuales se halla un *team leader*. El protocolo de seguimiento del absentismo establece que el *team leader* llame por teléfono a los miembros de su grupo que no acuden a trabajar para interesarse por su estado de salud, pero en ningún caso para coaccionar o pedir la reincorporación ni para conocer el motivo de la ausencia, sin dejar constancia documental de la llamada; previéndose asimismo que el trabajador que manifieste sentirse molesto con la llamada no se le vuelva a llamar. De tomar conocimiento de que la baja está relacionada con el entorno laboral, el coordinador debe comunicar dicha circunstancia a Recursos Humanos. A la luz del relato de hechos probados, la Sala confirma el fallo de la sentencia de instancia y declara que este protocolo no vulnera ni el derecho a la desconexión digital del trabajador ausente, puesto que recibir una llamada de esta naturaleza no implica la necesidad de estar conectado al *software* de la empresa ni la obligación de responder comunicación digital de ningún tipo, ni su derecho a la intimidad, puesto que las llamadas son cordiales, atenderlas no es obligatorio y no preguntan ni por el motivo de la baja ni por nada relacionado con la misma.

STSJ Andalucía de 25 abril de 2024 (Rº 1302/2024): el contrato por circunstancias de la producción es fraudulento cuando se utiliza para cubrir necesidades fijo-discontinuas, pero no necesariamente nulo por estar el trabajador en situación de IT.

Confirma la Sala la declaración del carácter fraudulento, llevada a cabo por la sentencia de instancia, del contrato temporal "largo" por circunstancias de la producción concertado para contratar un cocinero en un hotel en verano. La ocasionalidad que exige el art. 15 ET para celebrar este contrato no casa bien con el rasgo de permanencia de un cocinero más cada verano en el hotel, de modo que la empresa hubiera debido utilizar un contrato fijo discontinuo. El Tribunal, asimismo, deja en el aire, con buen criterio, la posibilidad de admitir la validez del contrato corto por circunstancias de la producción para este mismo caso del cocinero, aunque ello condicionado a que el contrato no excediese la duración máxima deducible de los 90 días al año que el empresario puede utilizar este contrato, superada de largo. La Sala, por lo demás, revoca la declaración de nulidad, sustituyéndola por la de improcedencia, del cese del cocinero comunicado por la empresa a la llegada del término final del falso contrato temporal, hallándose aquel de baja por IT. Según el Tribunal, la Ley 15/2022 no ha introducido un supuesto de nulidad objetiva de estos despidos y no existen, en este caso concreto, indicios de vulneración del derecho fundamental a no ser discriminado por razón de su estado de salud, puesto que

la fecha de finalización del contrato fue pactada de mutuo acuerdo antes de que dieran comienzo los procesos de IT.

STSJ Castilla-La Mancha de 10 mayo de 2024 (Rº 548/2024): las reseñas de clientes en Google como prueba del abuso de autoridad y los malos tratos de una encargada a sus subordinados.

Una encargada de supermercado recibe carta de despido por abuso continuado de autoridad en el ejercicio de sus funciones, falta tipificada en el convenio aplicable. La empresa toma un primer conocimiento de los hechos mediante las reseñas publicadas en Google por los clientes del supermercado, que invariablemente advertían de un trato con enorme desconsideración de la gerente a sus compañeros. La empresa aprovecha la negociación del plan de igualdad para pasar a sus trabajadores una encuesta anónima que, complementada con la celebración de entrevistas, reveló que, efectivamente, el personal del supermercado se consideraba objeto de maltrato psicológico por parte de la gerente. Y la Sala confirma el criterio de la Magistrada de instancia, que había rechazado la prescripción de la falta por considerar que se trata de un supuesto de falta continuada en el tiempo, en cuyo caso el plazo de seis meses se cuenta desde la fecha de comisión de la falta y considerando como tal la fecha en que cesa dicha conducta. Se considera asimismo, aplicando el criterio jurisprudencial referido a la 'suficiencia informativa', que la carta de despido proporciona un conocimiento suficiente, claro e inequívoco de los hechos imputados, puesto que recoge algunas conductas específicas y fechas concretas y expone otras conductas de manera aproximada, con referencia al mes en que tuvo lugar el hecho, reflejando también que todas sus conductas han sido observadas incluso por los clientes, que lo han reflejado en reseñas y comentarios negativos con respecto a sus formas en la relación con sus compañeros.

STSJ Castilla-León de 20 mayo de 2024 (Rº 1001/2024): la decisión empresarial de retractarse de un despido produce efectos si se adopta antes de que el despido sea efectivo.

La empresa comunica a una trabajadora su despido disciplinario el 31 de julio de 2023 con efectos del 24 de agosto, tras finalizar periodo de vacaciones. La trabajadora insta conciliación el 17 de agosto. El 22 de agosto, la empresa comunica a la trabajadora mediante burofax y whatsapp que se retracta del despido. La Sala confirma la sentencia de instancia, que apreció falta de acción de la trabajadora al entender que dicha acción se ejercitó cuando la relación laboral se encontraba vigente. Se remite el Tribunal a jurisprudencia previa, de acuerdo con la cual el empresario puede retractarse de la rescisión del contrato una vez esta ha sido comunicada al trabajador y en tanto la prestación de servicios continúe y el contrato siga vigente. Hasta que el despido no se hace efectivo, momento en el que se extingue el vínculo contractual y su rehabilitación requiere la voluntad de las dos partes, la retractación empresarial es válida y produce como efecto que el contrato no se extinga.

STSJ Castilla-La Mancha de 24 mayo de 2024 (Rº 692/2024): no nulidad del despido por su vinculación con la IT del trabajador si el servicio de prevención lo declara no apto y la empresa no puede efectuar ajustes razonables.

Este caso tiene la particularidad de la cronología de los hechos. El trabajador no está de baja por IT cuando recibe la notificación de despido objetivo, sucediendo que, seis días después de esta comunicación, el INSS emite baja por recaída que retrotrae sus efectos a una fecha previa al despido. Para el Tribunal manchego, la empresa adopta la decisión extintiva cuando desconocía la nueva situación de IT del trabajador, no acogiendo la reclamación de nulidad del despido porque, aun tras la Ley 15/2022, el despido de un trabajador en situación de IT no genera un supuesto de nulidad objetiva. Considera asimismo la Sala que la STJUE de 18 de enero de 2024 no enerva la facultad empresarial de despedir por ineptitud sobrevenida fundamentada en el informe médico del servicio de prevención si la empresa justifica adecuadamente la imposibilidad de practicar ajustes razonables. Considera, en fin, el Tribunal que el trabajador, más que reclamar la nulidad del despido y su reubicación en otro puesto de trabajo, que ni siquiera identifica, debería haber cuestionado el informe del servicio de prevención y asimismo precisar los ajustes razonables que, a su juicio, la empresa hubiera podido practicar para mantener su empleo.