



RECLAMACION DE CANTIDADES SALARIALES POR PARTE DE LA EMPRESA

El Tribunal Supremo en su sentencia del día 8 de enero de 2024 determina que **cuando el empleador reclama la devolución de determinadas cantidades salariales a un trabajador, por haberse percibido indebidamente, estas cantidades deben ser devueltas en la cantidad bruta (no neta)** porque el trabajador es el obligado tributario sobre esa cuantía bruta. El Alto Tribunal considera que *“...si el trabajador no devuelve a la empresa los salarios indebidamente percibidos en su cuantía bruta, la empresa que retuvo y realizó el ingreso a cuenta del impuesto que corresponde al trabajador, no tendría la posibilidad de recuperar ese ingreso a cuenta y lo perdería irremediamente”*. Concluye la sentencia que *“las cantidades indebidamente ingresadas en la Hacienda Pública se devuelven al obligado tributario, que como venimos diciendo es el trabajador, sin que la administración tributaria pueda devolverlas a la entidad empleadora, que se limitó a retener y a hacer un pago a cuenta del impuesto correspondiente al trabajador”*.

DECLARACION DE INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL Y EXTINCION DE LA RELACION LABORAL

Según sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) de 18 de enero de 2024, **la declaración de IPT no permite extinguir el contrato de un trabajador sin antes valorar los posibles ajustes razonables del puesto con vistas a la conservación del empleo**. Entiende el TJUE que *“...cuando un trabajador deviene definitivamente no apto para ocupar su puesto debido a una discapacidad sobrevenida, un cambio de puesto puede ser una medida adecuada como ajuste razonable”* y ello implica, según la sentencia, que si un trabajador debido a su discapacidad, ha sido declarado no apto para las funciones esenciales del puesto que ocupa, sea reubicado en otro puesto para el que disponga de las competencias, las capacidades y la disponibilidad

exigidas, siempre que esa medida no suponga una carga excesiva para su empresario. Concluye la sentencia que *“...el hecho de que, en virtud de la normativa nacional, se reconozca la incapacidad permanente total a petición del trabajador y de que esta le dé derecho a una prestación de seguridad social, a saber, una pensión mensual, conservando al mismo tiempo la posibilidad de dedicarse al ejercicio de otras funciones, carece de relevancia a este respecto”*. Así pues, no es posible convertir la discapacidad del trabajador, que solo afecta a las funciones habituales, en una causa de despido, sin antes prever o mantener ajustes razonables para permitir a dicho trabajador conservar su puesto de trabajo.

NO TODO DESPIDO NULO DE UNA MUJER EMBARAZADA ACARREA UNA INDEMNIZACION POR DAÑOS MORALES

La ausencia de justa causa para despedir determina la nulidad del despido de una mujer embarazada ya que se trata de un supuesto que opera objetivamente por prescripción normativa. Pero, no procede indemnización adicional por daño moral si no se acredita que el despido tiene por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la constitución o en la ley o se haya producido con vulneración de derechos fundamentales y libertades públicas. Así lo ha confirmado el Tribunal Supremo en su sentencia de 12 de diciembre de 2023, que confirma la sentencia recurrida, la cual tras descartar que existiese un móvil discriminatorio en el despido, declaró su nulidad en aplicación del artículo 55.5 b) del Estatuto de los Trabajadores, lo que implicó no reconocer la condena a una indemnización por daño moral derivado de una inexistente discriminación, aplicando los efectos típicos de toda declaración de nulidad: readmisión y condena a los salarios dejados de percibir.

MANTENER EL DERECHO AL PLUS DE TRANSPORTE: ¿CONDICION MÁS BENEFICIOSA?

Los hechos analizados por la sentencia del Tribunal Supremo de 11 de enero de 2024 refieren que la empresa demandada acordó el teletrabajo en abril de 2020 para los trabajadores en turno de noche, en dicho acuerdo se disponía que el teletrabajo no suponía variación de las condiciones laborales y económicas de los trabajadores afectados por la medida. La empresa aplica el Convenio Colectivo de Contact Center, en virtud del cual se les siguió abonando el plus transporte que percibían con anterioridad por su trabajo presencial. La empresa dejó de abonarlo a partir de enero de 2021. Dicha sentencia concluyó que *“con estos simples datos **no es posible extraer de ellos una inequívoca voluntad empresarial de abonar el plus de transporte en la situación de teletrabajo.** Primero, porque dicho plus en el convenio colectivo no viene establecido como concepto salarial, lo que nadie discute. Segundo, porque si el pacto de teletrabajo era mantener las condiciones que, disfrutadas, venían determinadas por el convenio colectivo, no es posible entender que el plus de transporte estuviera entre ellas cuando dichos trabajadores pasaban a teletrabajar y lo contrario no consta acreditado. Y tercero, porque el abono en nómina de ese concepto retributivo tan solo se mantuvo durante escasos nueve meses”*. En definitiva, en el caso analizado, **no existe condición más beneficiosa ni derecho adquirido alguno porque no se constata que la empresa quisiera otorgar a quienes teletrabajan el beneficio de seguir percibiendo el plus de**

transporte que estaban cobrando por tener que acudir al centro de trabajo cuando esa situación no concurra.