



CONVERSIÓN DE UN TRABAJO FIJO CONTINUO EN FIJO DISCONTINUO

Se descarta que las empresas puedan imponer la conversión de un trabajo fijo continuo en fijo discontinuo. El Tribunal Superior de Justicia de Galicia, en su sentencia dictada el 15/09/2023 advierte que **la negativa de un empleado a la transferencia no es un motivo válido de despido**. Lo cual permite deducir: (1) que la conversión de un contrato fijo continuo en fijo discontinuo sólo puede realizarse por acuerdo individual, *“...sin que pueda imponerse por acuerdo colectivo, y menos aún por decisión unilateral de la empresa ni siquiera a través de un procedimiento de modificación sustancial de condiciones de trabajo”*; (2) que la persona trabajadora no puede ser despedida por consecuencia de su negativa a la conversión, con lo cual el **despido sería ilegítimo**, *“(no procedente en la terminología del derecho interno, aunque la norma comunitaria no dilucida si sería improcedente o nulo)”*; y (3) concluye el Alto Tribunal que **sí puede ser despedida objetivamente cuando, subyacentes a la oferta empresarial de conversión, existan causas económicas, técnicas, organizativas o de producción**.

CONFLICTO COLECTIVO. MODIFICACIÓN SUSTANCIAL EN LAS CONDICIONES DE TRABAJO

Conflicto colectivo en las tiendas Alcampo, la cual comunicó a los trabajadores que el nuevo horario de atención al público finalizaría las 21:30 horas, en lugar de las 21:00 horas, lo que implica que los trabajadores del turno de tarde finalicen su jornada media hora más tarde, si bien se les retrasa la hora de entrada también en media hora. Pues bien, el Tribunal Superior de Justicia de Aragón, en su sentencia del 05/10/2023 considera que el nuevo horario en las tiendas “Alcampo” no supone perjuicio para los trabajadores. Concretamente establece que **“la modificación de las horas de atención al público en las nuevas tiendas del grupo, no suponen un cambio sustancial en las condiciones de trabajo de los empleados ya que los trabajadores finalizan su jornada media hora más tarde, pero comienzan su jornada laboral media hora más tarde”**.

DESPIDO DISCIPLINARIO: TRABAJOS FÍSICOS DURANTE LA BAJA MÉDICA

Se declara improcedente el despido de un trabajador por realizar trabajos físicos durante su baja médica. El Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha, en la sentencia dictada el 13/07/2023, confirma la sentencia de instancia que declaró el no quebranto de la buena fe contractual en el que se sustentaba la causa del despido. En el caso analizado por la sentencia, el trabajador durante su situación de IT llevaba a cabo tareas en la obra que se lleva a cabo en la vivienda de su suegro, como comprar materiales, trasladándolos, colocando maquinaria e instalación eléctrica, etc. No obstante, en el momento en que acontecieron esos hechos su situación patológica se encontraba prácticamente resuelta, habiéndosele recomendado por su fisioterapeuta que ya podía empezar a trabajar poco a poco.

Y por ello, el Alto Tribunal considera que esos hechos **“...no pueden considerarse subsumibles en la conducta grave y culpable imputada como constitutiva de la imposición de la sanción de máxima gravedad en el ámbito laboral”**, concluyendo que **“de los datos acreditados es imposible poder concluir en la alegada concurrencia de una simulación de las dolencias padecidas a fin de ubicarse fraudulentamente en la situación de IT, y ello por cuanto que dicha situación le fue reconocida por los Servicios Sanitarios Públicos en base a la realización de las oportunas pruebas médicas de carácter netamente objetivo evidenciadoras de la realidad de la patología sufrida y de las consecuencias limitativas de las mismas. Sin que tampoco la actividad desplegada ponga de manifiesto, de forma palpable, la perturbación de su normal curación, poniéndola en peligro, siendo así que se encontraba en el proceso final de esa curación, y prácticamente recuperado de su patología lumbar”**.

DESPIDO DISCRIMINATORIO

El Tribunal Superior de Justicia de Cataluña en la sentencia de 06/03/2023 anula el **despido de un comercial de una multinacional después de que comunicara a la empresa su segunda paternidad**. Considera el TSJ de Cataluña que el hecho de que el demandante sea varón no impide concluir sobre la vulneración del principio de igualdad por razón de género. En el caso analizado por la sentencia se **acreditó la**

vulneración del derecho a la igualdad por razón de género de forma directa por conexión con los derechos conciliatorios o por razón de sexo por discriminación refleja o por asociación. En ese caso, la empresa extinguió el contrato del trabajador después de haber comunicado a la empresa el embarazo de su mujer por lo que procedería a disfrutar del permiso de paternidad. El TSJ de Cataluña estimó la reclamación de una indemnización por lesión de derechos fundamentales por daños morales cuantificándolos de conformidad con lo establecido en materia de sanciones en la LISOS de 7.000,00€.