



EXCEDENCIA POR CUIDADO DE HIJO: SOLICITUD DE REINGRESO

La excedencia por cuidado de hijo garantiza un **derecho incondicionado a la reincorporación en el mismo puesto de trabajo durante su primer año de duración, mientras que durante los dos siguientes garantiza en todo caso el derecho de reingreso en la empresa en cualquier puesto del mismo grupo profesional o categoría equivalente, con independencia de que pudieren o no existir vacantes en ese momento.** Así lo establece el Tribunal Supremo en su sentencia de 26 de abril de 2023, sentencia en la que se distingue dos procedimientos judiciales, por un lado, la acción de despido para los casos en los que la empresa niega *“rotunda e incondicionadamente”* al reingreso y, por otro lado, la acción declarativa del derecho al reingreso en aquellos supuestos en los que la empresa pospone la reincorporación demorándola injustificadamente. En el caso analizado por el Alto Tribunal, **la empresa rechaza la solicitud de reingreso por no existir vacante adecuada**, no obstante, la sentencia concluye que, aunque esta actuación empresarial es contraria a derecho, dado que estaba legalmente obligada a reincorporar al trabajador, esta respuesta de la empresa *“...no comporta en modo alguno dar por extinguida definitivamente la relación laboral y no supone por ende un despido”*, en consecuencia, la acción correcta es la de ejercitar el derecho al reingreso y no la de despido.

DESPIDO DISCIPLINARIO: REALIZACION DE ACTIVIDADES INCOMPATIBLES DURANTE LA BAJA POR IT

Trabajador que encontrándose en situación de incapacidad temporal (por cervicalgia) realiza, en el jardín de su domicilio, actividades incompatibles con sus dolencias (albañilería, recogida de escombros, realización de un cercado de metal, pintado de un tejado, preparación de la tierra para un huerto, etc.). En este caso, la empresa aportó como prueba informe de detective privado que incluía fotografías del trabajador en el jardín de su domicilio donde quedaba constancia de la realización de labores de esfuerzo. Pues bien, en ese caso, el Tribunal Supremo en su sentencia de 25 de mayo de 2023 declaró la **improcedencia del despido al considerar que el informe del detective vulneraba el derecho a la intimidad** dado que la normativa aplicativa a este supuesto concreto prohibía las labores de investigación de los detectives privados en los “domicilios” y en “*otros lugares reservados*” razonando el Alto Tribunal que, debe entenderse jardín del domicilio del trabajador un lugar en el que solo puede entrarse con el consentimiento de este, titular del domicilio, o, salvo supuestos de flagrante delito, mediante resolución judicial. Tampoco consta que, en el presente supuesto, el jardín del trabajador quedara visible para cualquiera que pudiera pasar por su proximidad. Por todo ello, el Tribunal Supremo consideró que las fotografías del detective privado vulneraban el derecho a la intimidad del trabajador.

SUBROGACION CONVENCIONAL EN EL CONTRATO DE JUBILADO PARCIAL

El Tribunal Supremo (TS) en su sentencia 19 de abril de 2023 ha concluido que **“el cese del relevista en la empleadora originaria sin que ninguna de las dos empresas contrate uno nuevo las hace responsables solidarias en el pago de la prestación”**. Argumenta el TS que *“en la subrogación convencional la nueva empleadora conoce perfectamente la naturaleza jurídica y circunstancias concretas de cada uno de los contratos de trabajo en los que se subroga, asume el deber de garantizar el cumplimiento de todas las obligaciones laborales y de seguridad social que forman parte del cúmulo de deberes indisociablemente aparejadas a esos contratos, y debe prevenir las consecuencias jurídicas que se derivan de la subrogación en la relación laboral de los jubilados parciales que pasan a integrarse en su plantilla”*.

EXCESO DE VACACIONES DISFRUTADAS: COMPENSACION

Según sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Canarias del 20 de julio de 2021 *“la duración del periodo de vacaciones anuales retribuidas, en ningún caso, será inferior a treinta días naturales, de modo que dicho periodo de vacaciones anuales tiene límite mínimo, pero no máximo, por lo que no hay base legal alguna para disminuir o compensar el tiempo de vacaciones disfrutadas, por concesión de la empresa, antes de finalizar la anualidad a que corresponden, cuando el contrato se extingue antes de dicho término anual”*. En consecuencia, **el exceso del periodo disfrutado de vacaciones no es un crédito del empresario frente al trabajador, compensable en la liquidación final**, ya que el periodo vacacional anual no tiene límite máximo legal y su disfrute anticipado es

una disposición o concesión voluntaria del empresario, sea por acto individual, o por pacto incluido en Convenio colectivo.

MODIFICACION SUSTANCIAL Y REDUCCION DE JORNADA

La Sentencia del Tribunal Supremo de 24 de mayo de 2023, a propósito de un reingreso en una excedencia voluntaria en la que se ofrece un puesto a tiempo parcial, en vez de uno a jornada completa que se ostentaba, declara que *“el artículo 12.4.e) ET, expresamente establece que la conversión de un trabajo a tiempo completo en un trabajo parcial y viceversa tendrá siempre carácter voluntario para la persona trabajadora, sin que pueda imponerse unilateralmente por la empresa, ni siquiera mediante una modificación sustancial de condiciones de trabajo ex art. 41.1.a) ET”*, en consecuencia, concluye el Alto Tribunal que **la transformación de un tipo de jornada siempre requerirá la voluntariedad y consentimiento de la persona trabajadora** y, *“... su negativa a aceptar la propuesta empresarial de conversión no puede justificar ni su despido ni ningún otro tipo de sanción o efecto perjudicial derivado de dicho rechazo...”*.