



## Newsletter Laboral

Noviembre 2022

### DESPIDO COVID

La Sentencia del Tribunal Supremo (STS) de 19 de octubre 2022 ha analizado las consecuencias, de cara a la calificación del despido, y en relación a las causas de crisis empresarial derivadas de la pandemia, de la expresión *"no se podrán entender como justificativas de la extinción del contrato de trabajo ni del despido"*, contenida en el **artículo 2º del RDL 9/2020**. Considera el Alto Tribunal que dicho precepto *"no contiene una verdadera interdicción del despido, sino una temporal restricción de su procedencia; durante ese tramo cronológico, por así decirlo, ha quedado suspendida la vigencia de los preceptos sobre las referidas causas de despido objetivo, colectivo o por fuerza mayor."*. Concluye la Sentencia comentada que el despido desconociendo el precepto citado debe ser calificado como **improcedente**, y solo podrá ser calificado como nulo cuando *"exista algún dato específico que así lo justifique (vulneración de un derecho fundamental, elusión de las normas procedimentales sobre despido colectivo, concurrencia de una circunstancia subjetiva generadora de especial tutela)."*

### SUCESIÓN DE CONTRATAS. HORAS SINDICALES

La empresa entrante concesionaria de un servicio de vigilancia, externalizado por un Ayuntamiento, **debe hacerse cargo** del crédito de horas sindicales de los representantes de los trabajadores que pasaron subrogados de la empresa saliente en la contrata, y que dicha empresa les tenía reconocido **en cuantía superior a la**

**establecida en el convenio** colectivo (condición más favorable). Así lo ha afirmado la STS de 20 de septiembre 2022 que, además, ha considerado **intrascendente, el que dichos representantes hubieran cambiado de adscripción sindical** ya que, argumenta la Sentencia, el crédito de horas sindicales no corresponde a los Sindicatos, sino a los representantes de los trabajadores.

#### SUCECIÓN DE CONTRATAS. INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO

La STS de 8 de marzo 2022 ha analizado, en orden al cálculo de la indemnización por despido, el supuesto de una trabajadora que prestaba servicios en una empresa saliente en una determinada contrata y que causó **baja voluntaria** en la misma, siendo a los pocos días **contratada por la empresa entrante** para prestar servicios en el mismo puesto de trabajo. Considera la Sentencia comentada que la indemnización por el despido decidido posteriormente por la empresa entrante debe calcularse atendiendo a **toda la secuencia contractual**, ya que la renuncia voluntaria seguida de una contratación posterior no comporta una ruptura de la vinculación preexistente, es decir, la ruptura del vínculo con la empresa saliente *“no alcanza una entidad suficiente para enervar la afirmación de concurrencia de la unidad esencial del vínculo.”* No obsta a lo anterior, añade la Sentencia, el hecho de que la trabajadora hubiera firmado un documento de liquidación de haberes (**finiquito**) con la empresa saliente.

#### REGISTRO DE JORNADA. FALTA DE COLABORACIÓN DE LOS TRABAJADORES

La circunstancia de que los trabajadores no colaboren con la empresa para la realización del registro de jornada, no es excusa para la empresa ni le exime de las responsabilidades por no disponer del correspondiente registro. Así lo ha afirmado la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia (STSJ) de Cataluña, de 14 de julio de 2022, argumentando que es la empresa quien *“tiene la **obligación de garantizar el registro diario de la jornada**”, “dispone de **mayor facilidad probatoria para acreditar la jornada realizada**” y, además, “**existe tecnología suficiente para controlar la jornada de trabajo sin vulnerar el derecho a la intimidad de las personas afectadas.**”*

#### REGISTRO DE JORNADA. CONTRATO A TIEMPO PARCIAL

El incumplimiento empresarial de las obligaciones en materia de registro de jornada, implica la **presunción** de que el contrato está celebrado **a jornada completa**, de conformidad con el apartado 4 c) del artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores. Y en aplicación de dicho precepto, la STSJ Cataluña, de 21 de julio 2022, ha declarado el carácter a tiempo completo de la jornada de un trabajador que había reclamado por tal motivo **diferencias salariales**, y en el acto del juicio la empresa **no aportó los registros** de jornada pese a estar requerida para ello.