ASESORÍA JURÍDICA DE SAE NACIONAL

Despido en situación de IT

EL TRIBUNAL Superior de Justicia de Cataluña, en sentencia de 30 de enero de 2023, nº 469/2023, rec. 6219/2022, en aplicación del Convenio OIT núm 158 y la Carta Social Europea, condena a una empresa al pago de una indemnización superior a la tasada legalmente al considerarla insuficiente y no disuasoria. El tribunal calcula la cuantía de la indemnización adicional según el importe de la prestación por desempleo dejada de percibir a causa del despido.

La trabajadora venía prestando servicios para la empresa desde el 4 de noviembre de 2019 hasta el 27 de marzo de 2020, fecha en la que se le comunica la extinción de su contrato por causas objetivas debido a la caída de ventas producida por la crisis del coronavirus. La empresa le comunica su voluntad de abonarle la indemnización máxima (33 días), equivalente a 941,78 euros; importe que le fue abonado junto con la liquidación de saldo y finiquito, percibiendo un importe total de 2.766,58 euros.

Tres días después del despido, la empresa tramita un ERTE de Fuerza Mayor por causas relacionadas con la pandemia proponiendo la reducción de los contratos de 5 de sus 7 trabajadores. El despido se produjo mientras la trabajadora estaba teletrabajando y en plena actividad productiva. Tras el despido la trabajadora no encontró trabajo hasta el 30 de noviembre de 2020, estando sin percibir prestaciones, al no acreditar cotizaciones suficientes.

La trabajadora interpone demanda contra el despido objetivo. Solicita que se declare la nulidad del despido o alternativamente su improcedencia condenando a la empresa a una indemnización por daños morales y lucro cesante. El juzgado declara procedente el despido y la trabajadora interpone recurso de suplicación ante el Tribunal Superior de Justicia.

Con relación a la nulidad del despido, el TSJ recuerda que la doctrina del TS establece que las consecuencias de los ceses producidos contraviniendo la normativa de emergencia (RDL 8/2020 y RDL 9/2020) deben ser calificados como improcedentes y no nulos. Por otra parte, descarta la existencia de discriminación por razón de la escasa antigüedad en la empresa dado el mínimo coste que conllevaba la extinción de su contrato. Entiende que esta no es una de las causas de discriminación incluidas en la Constitución, art.14, y no puede confundirse la genuina discriminación con una desigualdad no justificada. Por tanto, el TSJ considera que no puede declararse la nulidad del despido.

Respecto de la improcedencia del despido, el TSJ declara que en el supuesto enjuiciado, se acredita que las causas alegadas para el despido de la trabajadora eran coyunturales y previsiblemente temporales, ya que tan solo 5 días después, la empresa acudió a un ERTE por Fuerza Mayor derivado de la pandemia. La empresa no ha acreditado que las causas del despido hayan sido estructurales y no meramente coyunturales, además, las causas alegadas para el despido fueron las mismas que las que dieron lugar al ERTE. Por ello, declara la improcedencia del despido.

Respecto de la solicitud de una indemnización adicional, el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña recuerda que, con carácter general, la cuantía de la indemnización por despido viene fijada en el ET de forma baremada en función del salario y los años de prestación de servicios con unos topes máximos (ET art. 50, 53 y 56). No obstante, en los últimos tiempos, la jurisprudencia (TSJ Cataluña 23-4-2021, rec.5233/2020; TSJ Cataluña 11-11-2022) ha admitido la posibilidad de reconocer a los trabajadores una indemnización superior a la legal con fundamento en el OIT Conv nº 158 y en la Carta Social Europea art.24 cuando se cumplan dos requisitos:

– Que la indemnización sea exigua y no tenga un efecto disuasorio para la empresa y no compense suficientemente a la persona trabajadora por la pérdida de ocupación.

– Que concurra una clara y evidente ilegalidad, fraude de ley o abuso de derecho en la decisión empresarial extintiva del contrato.

En el supuesto enjuiciado, la indemnización legal tasada, que no llega a los 1.000 euros, es claramente insignificante, no compensa el daño producido por la pérdida del puesto de trabajo, ni tiene efecto disuasorio para la empresa. Aunque el despido se basa en causas económicas, estas fueron meramente coyunturales y supuso no quedar incluida en el ERTE y la conservación del puesto de trabajo. Respecto de la cuantía de la indemnización, se distingue entre el lucro cesante y los daños morales. Respecto de los daños morales, estos se alegan de forma genérica y el TSJ declara que no existe una mínima base fáctica y objetiva, por lo que no corresponde una indemnización reparadora por daño moral. Señala que no se trata de un despido nulo por vulneración de derechos fundamentales por lo que no corresponde una indemnización reparadora por daño moral.

En cuanto al lucro cesante, el TSJ considera que, de no haber actuado la empresa de manera abusiva, amparada en el mínimo coste que suponía su despido por su escasa antigüedad en la empresa, tenía una expectativa cierta de haber sido incluida en el ERTE por Fuerza Mayor, con lo que se habría podido acoger a las medidas extraordinarias sobre protección de desempleo, con reconocimiento de la prestación aún careciendo de las cotizaciones mínimas necesarias (RDL 8/2020 art.25).

Al no acreditarse la duración del ERTE, la indemnización se cuantifica en la cuantía de la prestación extraordinaria por desempleo que hubiera podido percibir desde el despido hasta la finalización del confinamiento (20 de junio de 2020). Por lo que a razón de 1.310,10 euros mensuales, desde el 1 de abril al 20 de junio de 2020, la cuantía a tener en cuenta sería de 3.493,3 euros, que ha de ser la indemnización adicional resultante.

Por todo ello, se declara improcedente el despido, condenando a la empresa al abono de una indemnización adicional al legal.

ZAMORA

Reunión con Leticia García

LA DELEGADA Territorial de la Junta de Castilla y León en Zamora, Leticia García Sánchez, ha manifestado su compromiso de colaboración con los responsables provinciales de SAE ante las reivindicaciones que le han planteado en la reunión celebrada recientemente.

Entre otras cuestiones, le manifestaron el sentimiento de queja de todos los profesionales TCE, pues es la única categoría profesional sanitaria que la Administración Autonómica tiene olvidada, siendo un ejemplo de ello el hecho de que siempre debemos pedir lo que a otros colectivos se les reconoce sin problema, como ha sido el abono de los sábados y festivos y el reconocimiento de las guardias como atención continuada.

"Es inadmisible que siempre tengamos que ir a remolque y luchando por nuestros derechos cuando muchos de ellos ya están reconocidos, pero no aplicados, como el grupo C1 para los Técnicos Medios de la FP y el grupo B para los Técnicos Superiores. Asimismo, la actualización de nuestras funciones para adaptarlas a la realidad asistencial es otra de las reivindicaciones, pero la Administración tampoco es capaz de ver que seguir rigiéndonos por las establecidas en 1973 es indignante, pues nuestra profesión ha crecido, evolucionado y ha sabido adaptarse a las demandas y cambios sociales y asistenciales", explica Francisca González, Secretaria Provincial de SAE en Zamora.

La interlocutora ha reconocido el trabajo de los TCE y su implicación en todos los ámbitos sanitarios y sociosanitarios y se ha comprometido a apoyar estas reivindicaciones y defenderlas siempre que sea necesario.

"Desde SAE esperamos que así sea y que, por ejemplo, apoye nuestra titulación y categoría profesional en un momento tan delicado como el que estamos viviendo en Castilla y León ante la futura desaparición de nuestra categoría profesional en residencias de mayores y CAMPs", concluye Francisca González.