

Se puede romper un contrato laboral si le bajan de categoría

Un empleado, con 41 años de antigüedad, ha sido indemnizado con 131.000 euros por despido improcedente tras romper el contrato al ser relegado por su empresa a funciones de menor responsabilidad.

Almudena Vigil, Madrid

Degradar de categoría profesional a un trabajador puede salir caro. Una empresa ha tenido que pagar la indemnización de 131.000 euros por despido improcedente que le correspondía a un empleado con 41 años de antigüedad al que la compañía relegó a un puesto de menor responsabilidad. Una sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid declaró conforme a derecho la extinción de la relación laboral a instancias del trabajador por el perjuicio a su formación profesional y menoscabo de su dignidad.

El trabajador venía prestando sus servicios como inspector en una estación, encargándose de la expedición de billetes y realizando la inspección en ruta. Estaba únicamente supeditado a la dirección de la empresa, hasta que se le notificó una modificación de sus funciones, pasando a realizar exclusivamente las labores de expedición de billetes en taquilla.

El artículo 50.1 a) del Estatuto de los Trabajadores contempla que el empleado puede solicitar la extinción del contrato y percibir la indemnización prevista para el despido improcedente cuando la modificación sustancial de las condiciones de trabajo redunde en perjuicio de su forma-



Un trabajador puede solicitar la resolución del contrato cuando se atente a su dignidad.

ción profesional o menoscabo de su dignidad.

La sentencia recuerda que para que el trabajador pueda solicitar la resolución del contrato es necesario que se haya producido una modificación sustancial de las condiciones de trabajo de manera unilateral por el empresario y que esta decisión empresarial resulte lesiva para la formación profesional o la dignidad de la persona trabajadora. Y esto sucede “tanto en los casos en que el empresario no le encomienda tarea alguna, como cuando le asigna funciones de

El cambio de puesto fue un menoscabo para la dignidad del trabajador ante sus compañeros

El tribunal cree que no puede seguir desempeñando pacíficamente sus funciones

grupos profesionales inferiores, o le impide la adquisición de conocimientos precisos para su desarrollo profesional”.

En este sentido, apunta que “la dignidad del trabajador se puede ver vulnerada por actos empresariales cuya finalidad esencial sea la de menoscabar la consideración social o la autoestima del trabajador”. Y añade que “así se considera también cuando la medida supone un ataque al respeto que el trabajador merece ante sus compañeros de trabajo y ante sus jefes, como

persona y como profesional y cuando se prueba el vaciamiento de funciones a la que es sometida”. Todo ello conduce a “un incumplimiento grave empresarial de parte esencial de lo pactado que frustra sus legítimas aspiraciones o expectativas”.

Caso concreto

En el caso concreto que analiza el tribunal, la sentencia apunta que “no se trata meramente de la simple proposición u orden de la empresa del desempeño de cargo distinto dentro de los límites de la movilidad funcional, sino de la auténtica y permanente asignación de un puesto de trabajo de inferior categoría mediante la privación de las funciones superiores de inspección y decisión que hasta ese momento venía desempeñando”.

La sentencia señala que, antes del cambio, al trabajador se le había conferido una capacidad de decisión, de mando y de organización muy por encima de las funciones de taquillero o expendedor de billetes a las que quedó relegado, por lo que el nuevo puesto suponía una “degradación de las funciones del trabajador que excedían claramente los límites de la movilidad funcional”. Además, determina que se ha producido

Cómo extinguir la relación de trabajo

- El trabajador puede solicitar la extinción del contrato y percibir la indemnización prevista para el despido improcedente cuando haya una modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

- Para ello, la medida debe afectar a su formación profesional o suponer un menoscabo para su dignidad.

- Afecta tanto a los casos en que el empresario no le encomienda tarea alguna al trabajador, como cuando le asigna funciones de grupos profesionales inferiores.

- Existe una modificación sustancial de funciones cuando las asignadas exceden de los límites previstos para la movilidad funcional.

un “menoscabo de su dignidad tanto para sí como en su proyección externa frente a sus compañeros y socialmente”, ya que la degradación afecta a un trabajador que ostenta la antigüedad de 41 años en la compañía y que ha gozado de la confianza empresarial.

Por todo ello, concluye que “no está en disposición, y no por su culpa, de continuar desempeñando pacíficamente las funciones contratadas”, lo que justifica que la solución sea la resolución del contrato.

SENTENCIAS DE LA AUDIENCIA NACIONAL

Las empresas deben registrar siempre la jornada de trabajo de cada empleado

Mercedes Serraller, Madrid

Las empresas deben registrar diariamente la jornada de trabajo de sus empleados aunque no se realicen horas extraordinarias. Así lo ha establecido la Audiencia Nacional en dos sentencias que consideran que la obligación de registro de la jornada de cada trabajador que establece el artículo 35.5 del Estatuto de los Trabajadores (ET) “a efectos del cómputo de horas extraordinarias” se extiende a

todos los casos y no queda condicionada a la realización efectiva de horas extra.

Según recoge el artículo 35.5 del Estatuto de los Trabajadores, “a efectos del cómputo de las horas extraordinarias, la jornada de cada tra-

Esta obligación es independiente de que se realicen en la práctica horas extraordinarias

bajador se registrará día a día y se totalizará en el período fijado para el abono de las retribuciones, entregando copia del resumen al trabajador en el recibo correspondiente”, y de acuerdo a la Disposición Adicional Tercera del Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, los representantes de los trabajadores tendrán derecho a recibir copia de los citados resúmenes de la jornada.

La Audiencia zanja ahora

las dudas que planteaba esta cuestión y entiende que no se puede vincular el registro de jornada a la realización de horas extras, porque si no se dispone de dicho registro, es materialmente imposible saber si un trabajador ha realizado o no una jornada por encima de la pactada. Y a este respecto, cree que resulta indiferente el que en la empresa exista un horario flexible o el hecho de que una parte de la jornada pueda llevarse a cabo



Sede de la Audiencia Nacional.

fuera del centro de trabajo. Fermín Guardiola, socio de laboral de Baker & McKenzie, subraya la importancia de estas sentencias y advierte de que “de confirmarse esta doc-

trina, las empresas deberán implantar mecanismos para registrar diariamente la concreta jornada realizada por cada uno de los trabajadores en plantilla”.