

Alerta Laboral CMS

Noviembre - Diciembre 2023

1. Sentencia del Tribunal Supremo 732/2023 de 10 de octubre

» Despido objetivo, causas económicas

» Ver resumen de la sentencia [aquí](#)

Cuestión que resuelve

¿Cómo se califica un despido objetivo por motivos económicos si se contrató a otro empleado para funciones similares?

Descripción del caso

El Tribunal Supremo estudia la procedencia de un despido por causas económicas cuando, en fechas cercanas al mismo, se produjo la contratación de un nuevo trabajador, quien asumió algunas funciones del trabajador despedido.

El Alto Tribunal declaró la procedencia del mismo al entender que el despido era consecuencia de una reorganización de los recursos humanos de la empresa, y no simplemente una sustitución de personal.

Observaciones / Recomendaciones

A la luz de esta sentencia debe concluirse que es lícita la contratación de un trabajador para que realice algunas de las funciones de otro trabajador despedido. Ahora bien, el despido debe traer causa en una reestructuración empresarial y la nueva contratación no debe suponer una sustitución directa del trabajador despedido.

2. Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha, núm. 565/2023 de 23 de junio

» Accidente laboral, pausa diaria

» Ver resumen de la sentencia [aquí](#)

Cuestión que resuelve

¿El esguince de tobillo sufrido por una teletrabajadora al ir a la cocina por agua durante una pausa laboral se considera accidente de trabajo?

Descripción del caso

La trabajadora objeto de la sentencia sufrió un esguince en su tobillo derecho mientras se levantaba para ir a la cocina durante una pausa.

A pesar de trabajar desde casa con las mismas condiciones laborales previas, incluyendo descansos estipulados, el incidente fue clasificado inicialmente por el Juzgado de lo Social núm. 1 de Toledo como un accidente no laboral.

Ahora bien, el Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha lo consideró un accidente de naturaleza laboral.

Observaciones / Recomendaciones

A la luz de esta sentencia debe concluirse que la acción de levantarse para beber agua en una pausa es una situación que podría darse en el centro de trabajo. Por tanto, un accidente durante dicha pausa debe calificarse como laboral, ya sea en el centro de trabajo, o en el domicilio si se prestan servicios en régimen de teletrabajo.

3. Sentencia de la Audiencia Nacional, núm. 105/2023, de 3 de octubre de 2023

» Concesión sillas ergonómicas a trabajadores a distancia

» Ver resumen de la sentencia [aquí](#)

Cuestión que resuelve

¿Deben proporcionar los empresarios sillas ergonómicas a los teletrabajadores, cuando los trabajadores que acuden al centro de trabajo disfrutan de las mismas?

Descripción del caso

La sentencia aborda un conflicto colectivo iniciado por UGT, que alega que la empresa vulnera la Ley de Trabajo a Distancia al no proporcionar sillas ergonómicas a los trabajadores remotos, a diferencia de los presenciales.

La Audiencia Nacional sostiene que el tipo de asiento no entra en las condiciones generales de igualdad establecidas por la ley, y la falta de concesión no constituye una violación de la igualdad de trato entre los trabajadores en modalidad presencial y a distancia.

Observaciones / Recomendaciones

A la luz de esta sentencia debe concluirse que la no concesión de las sillas ergonómicas con las que cuentan los trabajadores presenciales a los trabajadores a distancia no supone una discriminación y la empresa no tiene obligación de concederlas.

4. Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, núm. 954/2023 de 13 de febrero

» Discriminación por razón de sexo; logos a la altura del pecho

» Ver resumen de la sentencia [aquí](#)

Cuestión que resuelve

¿Constituye una discriminación indirecta por razón de sexo el hecho de que, en una estación de servicio, el personal tenga que llevar un uniforme con una frase a la altura del pecho?

Descripción del caso

Una demanda colectiva acusaba a la empresa empleadora de discriminación indirecta por cambiar los uniformes, generando supuestamente que algunos clientes miraran los pechos de las empleadas.

Tras una denuncia ante la Inspección de Trabajo, se impuso a la empresa una sanción de 25.000 euros, confirmada por el Juzgado de lo Social.

La empresa interpuso recurso frente a tal sentencia de instancia y Tribunal Superior de Justicia de Cataluña finalmente dictaminó que el cambio de uniformes no constituía discriminación, ya que la vestimenta era igual para todos y se permitió a los trabajadores elegir su talla.

Observaciones / Recomendaciones

A la luz de esta sentencia debe concluirse que el cambio de indumentaria llevado a cabo por parte de la empresa que incluya algún tipo de logo en la zona del pecho no supondrá una discriminación indirecta por razón de sexo siempre y cuando este cambio sea igual para todos sus trabajadores y el nuevo logo no suponga una sexualización de la mujer.

5. Sentencia del Tribunal Supremo, núm. 565/2023 de 19 de septiembre

» Tiempo efectivo de trabajo, desconexiones en teletrabajo

» Ver resumen de la sentencia [aquí](#)

Cuestión que resuelve

El tiempo que pasa un trabajador a distancia sin conexión por razones ajenas a su voluntad, ¿debe ser considerado tiempo efectivo de trabajo?

Descripción del caso

La empresa empleadora consideraba que el tiempo que transcurría desconectado un trabajador a distancia por incidentes ajenos a su voluntad, no se consideraba tiempo efectivo de trabajo debiendo recuperar ese tiempo.

Tras considerar la Audiencia Nacional que este tiempo de desconexión sí que es tiempo efectivo de trabajo y no debe ser recuperado por el trabajador, la parte demanda interpuso recurso de casación, recurso que fue de nuevo desestimado al entender el Tribunal que tratar diferente a los trabajadores a distancia sería discriminatorio.

Observaciones / Recomendaciones

A la luz de esta sentencia debe concluirse que el tiempo que pasa un teletrabajador desconectado por incidentes ajenos a su voluntad debe ser considerado como tiempo efectivo de trabajo y no debe de ser recuperado.

6. Sentencia del Tribunal Supremo, núm. 545/2023, de 12 de septiembre de 2023

» El uso del correo electrónico para cuestiones sindicales

» Ver resumen de la sentencia [aquí](#)

Cuestión que resuelve

¿Vulnera el derecho a la libertad sindical que la empresa sustituya el correo electrónico corporativo para el envío de información sindical por una app con mayor funcionalidad y accesibilidad?

Descripción del caso

Una empresa enfrentó una demanda colectiva por restringir el uso del correo electrónico para cuestiones sindicales, ofreciendo en su lugar una aplicación. A pesar de la desestimación inicial y la confirmación por la Audiencia Nacional, el Tribunal Supremo rechazó el recurso de casación, argumentando que el cambio no violaba los derechos sindicales. El Tribunal justificó la restricción debido a problemas de comunicación y destacó que la alternativa de la aplicación no impedía el uso individualizado del correo electrónico por parte de los sindicatos.

Observaciones / Recomendaciones

A la luz de esta sentencia debe concluirse que la restricción del uso del correo electrónico para el uso sindical por parte de una empresa no supondrá una vulneración del derecho de libertad sindical siempre y cuando esta restricción este justificada y se ofrezca un canal alternativo para que los sindicatos puedan disfrutar de este derecho de informar a sus trabajadores de las cuestiones que consideren.

7. Sentencia del Tribunal Supremo, núm. 694/2023, de 3 de octubre

» Indemnización por Despido, Imputación Fiscal, Subsidio de Desempleo

» Ver resumen de la sentencia [aquí](#)

Cuestión que resuelve

¿Se puede recibir un subsidio de desempleo y una indemnización por despido pagada mensualmente durante 7 años por un seguro contratado por la empresa?

Descripción del caso

El recurso de casación unificadora plantea si la imputación fiscal del rendimiento de capital mobiliario de una indemnización por despido, pagada en cuotas mensuales durante siete años por una póliza de seguros de la empresa, debe considerarse como renta para determinar la incompatibilidad con el subsidio de desempleo cuando supera el 75% del SMI.

Observaciones / Recomendaciones

A la luz de esta sentencia debe concluirse que el tratamiento fiscal de una indemnización por despido, abonada mediante una póliza de seguros de la empresa en lugar de en plazos directos, no afecta su naturaleza exenta en el cómputo de ingresos para el subsidio de desempleo.

8. Sentencia del Tribunal Supremo, núm. 561/2023, de 19 de septiembre

» Incapacidad Temporal, Cirugía Ocular, Prestaciones Económicas

» Ver resumen de la sentencia [aquí](#)

Cuestión que resuelve

¿La Incapacidad Temporal tras cirugía de miopía y astigmatismo en clínica privada, no cubierta por la Seguridad Social, permite acceder a prestaciones económicas de la Seguridad Social?

Descripción del caso

El recurso de casación unificador planteó si la Incapacidad Temporal por una cirugía de miopía y astigmatismo en una clínica privada, no cubierta por la Seguridad Social, podía generar derecho a prestaciones económicas de la Seguridad Social. La Mutua rechazó las prestaciones al considerar la operación estética. La trabajadora, apoyada por un informe médico que recomendaba la cirugía debido a intolerancia a lentes por dermatitis, vio su operación calificada como estética en primera y segunda instancia judicial.

Observaciones / Recomendaciones

A la luz de esta sentencia debe concluirse que la cirugía de miopía y astigmatismo justifica la percepción de prestaciones por incapacidad temporal cuando la operación no es estética, sino un procedimiento para mejorar la salud visual y la capacidad laboral.

1. Real Decreto-ley 7/2023, de 19 de diciembre, por el que se adoptan medidas urgentes, para completar la transposición de la Directiva (UE) 2019/1158, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo, y para la simplificación y mejora del nivel asistencial de la protección por desempleo.

» Si quiere leer el Real Decreto-Ley 7/2023 completo, [pinche aquí](#).

Cuestión regula

Se establecen una serie de medidas que tienen como objetivo mejorar la conciliación de la vida laboral y personal de los trabajadores además de establecer una regulación más beneficiosa del subsidio por desempleo.

Novedades de interés:

1. Esta normativa aborda una modificación del permiso de lactancia con la finalidad de mejorar los términos del ejercicio del derecho y complementar el recientemente reconocido permiso parental. Todos los empleados, con independencia de lo dispuesto en los convenios colectivos de aplicación, tendrán la posibilidad de disfrutar del permiso de lactancia de forma acumulada. Hasta la entrada en vigor de esta regulación dicha posibilidad de disfrute de acumular en días completos el permiso de lactancia sólo estaba permitida si el convenio colectivo lo preveía.
2. Se mejora la prestación de subsidio por desempleo regulado en la Ley General de la Seguridad Social. Los principales cambios introducidos son: (i) incremento de las cuantías del subsidio; (ii) nuevas compatibilidades del subsidio y el trabajo por cuenta ajena; (iii) se iguala la duración de la prestación para simplificar los diferentes casos; (iv) se suprime el plazo de un mes de espera desde la fecha del agotamiento de la prestación contributiva por desempleo para poder acceder al subsidio; y (v) se amplían los beneficiarios de este subsidio.
3. Asimismo, a partir de la entrada en vigor de este Real Decreto -Ley, los sindicatos y asociaciones podrán, en el ámbito autonómico, negociar convenios colectivos y acuerdos interprofesionales que van a tener prioridad aplicativa sobre otros convenios sectoriales u acuerdos estatales.

2. Real Decreto-ley 6/2023, de 19 de diciembre, por el que se aprueban medidas urgentes para la ejecución del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia en materia de servicio público de justicia, función pública, régimen local y mecenazgo.

» Si quiere leer el Real Decreto-ley 6/2023 completo, [pinche aquí](#).

Cuestión regula

Este Real Decreto-ley introduce una serie de modificaciones en el ámbito de la Administración electrónica y lleva a cabo ajustes y cambios en la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

Novedades de interés:

1. El principal objetivo de esta nueva normativa es el de adecuar tecnológicamente la Administración de Justicia a las necesidades jurídicas actuales. Por ello, busca dotar a la Administración de un marco legal, coherente y lógico en donde la relación digital sea la relación ordinaria y habitual ayudando al proceso a conseguir una mejor satisfacción de los derechos de la ciudadanía. A estos efectos, se potencia el expediente judicial electrónico, se fortalece el intercambio de expedientes electrónicos entre diferentes administraciones y se establece la preferencia de la práctica de las comunicaciones judiciales por vía telemática.
2. Asimismo, respecto a las modificaciones de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, destacan aquellas relativas a la acumulación de acciones.
3. Las modificaciones realizadas en el ámbito de la Administración electrónica entrarán en vigor el 10 de enero de 2024, y los cambios y ajustes realizados en la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social entrarán en vigor el 20 de marzo de 2024.

3. Circular 6/2023, de la Secretaría General de la Administración de Justicia, relativa a la forma de efectuar las notificaciones telemáticas durante los meses de diciembre de 2023 y enero de 2024.

» Si quiere leer más sobre la Circular, [pinche aquí](#).

Cuestión regula

Esta circular regula cómo van a efectuarse las notificaciones telemáticas durante los días comprendidos entre el 24 de diciembre de 2023 y el 6 de enero de 2024, desde el punto de vista procesal.

Novedades de interés:

1. Esta circular entró en vigor el 21 de diciembre de 2023.
2. Son días inhábiles aquellos que median entre el 24 de diciembre de 2023 hasta el 6 de enero del 2024, ambos inclusive, salvo en una serie de excepciones incluidas en la Circular.
3. Estas excepciones son las siguiente: (i) extinción del contrato de trabajo de los artículos 50,51 y 52 del Estatuto de los Trabajadores; (ii) movilidad geográfica; (iii) modificación sustancial de las condiciones de trabajo; (iv) suspensión del contrato y reducción de jornada por causas ETOP o derivadas de fuerza mayor; (v) derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del artículo 139 ET; (vi) impugnación de altas médicas, vacaciones, materia electoral, conflictos colectivos; (vii) impugnación de convenios colectivos y tutela de derechos fundamentales.
4. Tampoco serán inhábiles estos días para la adopción de actos preparatorios, medidas precautorias y medidas cautelares en materia de prevención de riesgos laborales, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales ni en aquellos supuestos donde sea necesario actuaciones que busquen asegurar la efectividad d ellos derechos reclamados o pudieran dar lugar a un perjuicio de difícil reparación en caso de que no se practicasen.
5. Las resoluciones que se acumulen entre el citado periodo se notificarán durante el periodo comprendido entre el 8 y 12 de enero de 2024.

4. Resolución de 23 de octubre de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se publica la relación de fiestas laborales para el año 2024.

» Si quiere leer la Resolución completa, [pinche aquí](#).

Cuestión regula

Se establecen las fiestas laborales para el año 2024 de ámbito nacional, de comunidad autónoma y de las ciudades de Ceuta y Melilla.

Novedades de interés:

1. En vigor desde el 27 de octubre de 2023.
2. Esta resolución tiene como objeto establecer y publicar las fiestas laborales de las diferentes comunidades autónomas del año 2024.
3. Serán fiestas de ámbito nacional de carácter retributivo, no recuperable y no sustituible por las comunidades autónomas las siguientes fechas: (i) 12 de octubre, (ii) 6 de diciembre, (iii) 1 de enero, (iv) 1 de mayo, (v) 15 de agosto, (vi) 1 de noviembre, (vii) 8 de diciembre y (viii) viernes santo. En relación con las fechas del jueves santo, 6 de enero y 19 de marzo, las comunidades autónomas podrán optar entre su celebración o su sustitución por otras que por tradición le sean propias.

Las comunidades autónomas podrán sustituir el descanso del lunes siguiente a las fiestas nacionales que coinciden en domingo por otras fechas que le sean tradicionales, y elegir entre la festividad del día de San José o el de Santiago Apóstol.

4. Serán también inhábiles para el trabajo, retribuidos y no recuperables, hasta dos días de cada año natural con carácter de fiestas locales que por tradición sean propias en cada municipio del territorio español.



El despido objetivo por causas económicas probadas, cuando en fechas cercanas al despido del actor se ha llevado a cabo la contratación de un trabajador que asume funciones del despedido, se considera procedente.

Se establece que la causa económica justifica el despido del actor, ante la falta de pruebas que demuestren que la nueva contratación supone un reemplazo del trabajador despedido.

Sentencia del Tribunal Supremo de fecha 10 de octubre de 2023 [ECLI:ES:TS: 2023:4164]

El Tribunal Supremo analiza la procedencia de un despido por causas económicas si se ha realizado la contratación posterior de un nuevo trabajador que realiza algunas de las funciones llevadas a cabo por el despedido.

El supuesto de hecho del que parte la sentencia es el de una empresa que procedió al despido de varios trabajadores por causas económicas. Seguidamente, llevó a cabo la contratación de un nuevo trabajador.

El actor, uno de los trabajadores despedidos, entendió que su despido debía considerarse improcedente en tanto que el nuevo trabajador contratado había asumido varias de las funciones que él realizaba.

El Juzgado de lo Social declaró la procedencia del despido, decisión que fue revocada por el Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, que calificó el despido como improcedente.

La empresa, disconforme con esta última decisión, recurrió en casación alegando que existían causas económicas justificativas del despido y que este debía entenderse dentro de un proceso de reestructuración más amplio. Por tanto, debía entenderse que el despido era razonable y respondía a decisiones de gestión empresarial.

El Tribunal Supremo, al revisar el caso, concluyó que la con-

tratación de un nuevo trabajador antes del despido del actor era parte de una reorganización de los recursos humanos de la empresa, y no simplemente una sustitución de personal. Esta perspectiva se reforzó por el hecho de que la empresa había despedido a otros trabajadores por motivos similares y había experimentado cambios organizativos significativos después de ser adquirida por otras empresas del grupo.

La decisión del Tribunal Supremo recalca que la evaluación de tales reestructuraciones y decisiones de gestión recae principalmente en el empresario. Por tanto, el control judicial, en este contexto, se limita a verificar la razonabilidad y legalidad del despido, sin adentrarse en una valoración exhaustiva de la política de personal de la empresa.

Por todo lo anterior, el Tribunal Supremo estima el recurso de casación para la unificación de doctrina, declarando el despido procedente.

Constituye accidente de trabajo el esguince de tobillo de una trabajadora en régimen de teletrabajo durante una pausa laboral.

El accidente de una teletrabajadora durante su horario laboral y en una pausa para ir a la cocina a por un vaso de agua, debe considerarse laboral.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha de fecha 23 de junio de 2023 [ECLI:ES:TSJCLM: 2023:1616]

El Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha analiza si debe apreciarse la naturaleza laboral en un accidente producido durante una pausa de una teletrabajadora.

El supuesto de hecho del que parte la sentencia es el de una trabajadora que prestaba sus servicios desde su domicilio. En su acuerdo de teletrabajo, vigente al momento del accidente, se recogía que su trabajo se desarrollaba como si estuviera en el centro laboral, sin cambios en sus condiciones de trabajo.

Pues bien, durante una pausa habitual en su jornada laboral, la trabajadora se levantó a por un vaso de agua y sufrió un accidente que resultó en un esguince de tobillo. Posteriormente, fue diagnosticada y se emitió un parte de baja por accidente no laboral.

La teletrabajadora presentó una demanda ante el INSS, la TGSS, la Mutua y su empleador, solicitando que se reconociera la naturaleza laboral del accidente.

El Juzgado de lo Social número 1 de Toledo, en su sentencia, reconoció la naturaleza laboral del accidente.

Sentencia que fue recurrida cuestionándose la aplicación del artículo 156.3 del TRLGSS, y argumentando la falta de evidencia de que el accidente ocurriese en tiempo y lugar de trabajo.

Sin embargo, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha aplicando la teoría de la “ocasionalidad relevante”, estableció que la actividad en el momento del accidente (beber agua) era parte de la vida labo-

ral normal, y que podría realizarse tanto en casa como en el centro de trabajo.

En este sentido, se destacó que el teletrabajo no exime de las responsabilidades y las protecciones inherentes al vínculo laboral, incluyendo los accidentes ocurridos durante la jornada laboral, aunque estos sucedan en el domicilio del trabajador.

Este criterio refleja una adaptación de las normativas laborales a las nuevas modalidades de trabajo, reconociendo que los entornos de trabajo han evolucionado.

Por lo tanto, en base a lo anterior la Sala confirmó el criterio del Juez de lo Social y desestimó el recurso de suplicación interpuesto por la parte recurrente.

La no concesión a los trabajadores a distancia por parte de la empresa de sillas ergonómicas de las que sí disponen los trabajadores de modalidad presencial no vulnera el artículo 4.1. de la Ley de trabajo a Distancia.

Las empresas deben de garantizar los medios necesarios para la realización de la prestación a distancia que se encuentren recogidos en los acuerdos individuales de trabajo a distancia o en los Convenios de aplicación.

Sentencia de la Audiencia Nacional, núm. 105/2023 de 3 de octubre de 2023 [ECLI: ES: AN:2023:4779]

La cuestión que resuelve la Audiencia Nacional consiste en determinar si la no concesión de sillas ergonómicas por parte de la empresa a trabajadores a distancia supone una discriminación hacia estos trabajadores con respecto a los de modalidad presencial a tenor de lo establecido en el artículo 4 de la Ley de Trabajo a Distancia.

El supuesto de hecho del que parte la sentencia es el de una demanda de conflicto colectivo interpuesta ante la Audiencia Nacional por UGT, por vulneración del artículo 4 de la Ley de Trabajo a Distancia al considerar la concesión de estas sillas ergonómicas como una medida necesaria para garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores que llevan a cabo sus servicios bajo el régimen del teletrabajo.

Para la parte demandante, las personas que trabajan a distancia deben de gozar de los mismos derechos que hubieran ostentado si prestasen servicios dentro del centro de trabajo de la empresa, y en este caso, el hecho de que la empresa no proporcione a estos trabajadores las mismas sillas que tienen los trabajadores presenciales, supone una desigualdad para aquellos que se encuentran bajo la modalidad de teletrabajo y además supone un riesgo para la salud de estos.

Ante esta situación, la Audiencia Nacional desestima la pre-

tensión de la parte demandante por los siguientes motivos.

Esta Sala considera que la empresa debería garantizar los medios necesarios para que los trabajadores a distancia pudieran realizar sus servicios de una forma correcta. Estos medios deberán ser establecidos ya sea por los acuerdos individuales de trabajo a distancia o por la aplicación del Convenio Colectivo pertinente.

A partir de esta información, basándose en los acuerdos individuales firmados por la empresa y sus trabajadores, se puede observar que los medios necesarios acordados por ambas partes son: un ordenador portátil, unos auriculares y un ratón.

Consecuentemente, al no existir mención alguna a las sillas ergonómicas en los acuerdos, el Tribunal Supremo falla que su no concesión no es discriminatoria para estos trabajadores.

Por otro lado, en relación con la consideración de estas sillas como una medida obligatoria para garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a distancia, la Audiencia Nacional considera que no existe un riesgo de carácter general que obligue a la empresa a dotar a sus trabajadores a distancia de este tipo de asientos. Además, observando la diligencia llevada a cabo por la empresa en el apartado de prevención de riesgos laborales, la Sala considera que no se ha vulnerado en ningún momento esta obligación, desestimando así el segundo argumento aportado por la parte demandante para justificar su pretensión.

Consecuentemente, el Tribunal Supremo desestima la pretensión de la parte actora decretando la licitud de la no concesión de sillas ergonómicas a trabajadores a distancia.

El uniforme de los trabajadores que contenga o publicidad en la zona del pecho no supondrá una discriminación hacia las trabajadoras siempre que sea igual para los trabajadores del centro.

La existencia de este tipo de logos a la altura del pecho no supone una sexualización de la mujer.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, núm. 954/2023 de 13 de febrero [ECLI:ES: TSJ-CAT:2023:1765]

La cuestión que resuelve el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña consiste en determinar si el hecho de que los trabajadores tengan que llevar letras a la altura del pecho en su uniforme, supone una discriminación indirecta por razón de sexo hacia las mujeres trabajadoras.

El supuesto de hecho del que parte la sentencia es la queja de algunas trabajadoras por sentirse incómodas ante este nuevo uniforme. Estas quejas llevaron a la Inspección de Trabajo a extender una acta de infracción condenando a la empresa a una sanción de 25.000 euros por comisión de una infracción muy grave por discriminación por razón de sexo hacia sus trabajadoras.

Esta acta fue ratificada por la Administración y por el Juzgado de lo Social competente, lo cual provocó que la empresa interpusiese recurso de suplicación ante el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña.

Para la empresa, la decisión de imponer este nuevo uniforme no supone en ningún caso una discriminación indirecta por razón de sexo, ya que aparte de tener un fin publicitario como es el de promocionar un nuevo producto, se ha permitido a todos sus trabajadores escoger la talla que considerasen convenientes. Además, es el mismo uniforme tanto para los hombres como para las mujeres.

El Tribunal Superior de Justicia, analizados los antecedentes y el fondo de la cuestión, decide estimar el recurso interpuesto por la empresa y revocar la decisión del Juzgado de primera instancia por una serie de motivos.

En primer lugar, las camisetas son las mismas que las ofertadas a los trabajadores masculinos sin que sean más escotas o ceñidas las de las trabajadoras.

En segundo lugar, con anterioridad a este nuevo uniforme, los trabajadores llevaban una camiseta que a la altura del pecho contenía el logo de la empresa y esta situación en ningún caso había suscitado ninguna queja por parte de las trabajadoras.

En tercer lugar, la empresa en todo momento facilitó la posibilidad de que, aun habiendo elegido una determinada talla, si la trabajadora no se encontraba cómoda con ella, pudiera cambiarla por otra más holgada.

En cuarto lugar, las nuevas letras que se incluyeron en el nuevo uniforme no contienen ningún dibujo o indicio que pudiera calificarse de sexualizante y, considerarlo como tal, implicaría un juicio moral y una anatemización del cuerpo de la mujer.

Consecuentemente, a raíz de este razonamiento, el Tribunal Superior de Justicia estima el recurso de suplicación y revoca la sentencia anterior por considerar válida la decisión de la empresa y ajena a cualquier tipo de discriminación indirecta por razón del sexo.

El tiempo de desconexión de un teletrabajador por incidencias ajenas a su voluntad debe ser considerado como tiempo efectivo de trabajo.

Si no se considerase este tiempo como tiempo efectivo de trabajo, los teletrabajadores estarían sufriendo un perjuicio en comparación con los que trabajan de forma presencial.

Sentencia del Tribunal Supremo de 19 de septiembre de 2023 [ECLI:ES:TS: 2023:3765]

La cuestión que resuelve el Tribunal Supremo es si debe considerarse tiempo efectivo de trabajo el periodo de tiempo en que un teletrabajador se encuentra desconectado debido a incidencia en la luz o en la conexión a internet ajenas a su voluntad o actuación.

El supuesto de hecho del que parte la sentencia es el de una empresa que consideraba el tiempo de desconexión como tiempo perdido por el teletrabajador obligándole a recuperarlo posteriormente, o en caso de su no recuperación, procediendo al descuento proporcional en su retribución.

En base a la situación anterior, se presentó una demanda de conflicto colectivo donde se denuncia la postura adoptada por la empresa. Esta demanda fue estimada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, resolución que fue recurrida en casación por la empresa.

La parte demandada considera que existe un conflicto de intereses en este supuesto de hecho y por lo tanto no es competencia de los tribunales entrar a valorar los aspectos relacionados con el teletrabajo en este sector.

Esta argumentación se basa en que el 12 de marzo de 2020 la empresa suscribió con CCOO un acuerdo marco de teletrabajo. Con la llegada del RDL 28/2020 de trabajo a distancia, la patronal de las empresas del sector y CCOO y UGT se comprometieron a reunirse para elaborar consensualmente un nuevo acuerdo sobre el teletrabajo. Sin embargo, el resultado de esta reunión en 2021 terminó en desacuerdo, dando lugar a que el Acuerdo marco elaborado el 12 de marzo de 2020 quedase sin actualizar.

A partir de estos hechos, la parte demandada considera que

es competencia de estas partes determinar los aspectos clave del teletrabajo en este sector, existiendo un conflicto de intereses que impide a los tribunales españoles decidir sobre este asunto.

El Tribunal Supremo desestima este recurso de casación al considerar que esta argumentación es un planteamiento novedoso sobre el que la sentencia de la Audiencia Nacional recurrida no se ha podido pronunciar, y por tanto, no integró el debate allí suscitado.

De forma adicional, expone que el Acuerdo firmado en marzo de 2020 no puede establecerse como el escrito de referencia para resolver este conflicto ya que su redacción tuvo como fundamento la situación Covid-19, de tal manera que superada ésta, las normas legales que impulsó el RDL 28/2020 deben ser aplicadas sin perjuicio de los acuerdos por negociación colectiva que en este caso no existen como se ha relatado anteriormente.

Entrando en el fondo del asunto, el Tribunal Supremo considera que no es posible la postura de la empresa por dos motivos fundamentalmente: los teletrabajadores no podrán sufrir perjuicio alguno por su condición de trabajo a distancia y porque el empresario es el encargado de adoptar las medidas oportunas para que el trabajador pueda prestar su servicio a distancia.

Adicionalmente, el empleador no puede repercutir sobre el trabajador la imposibilidad de trabajar cuando actualmente existen vías por las que corregir estas desconexiones como por ejemplo un sistema de alimentación interrumpida o conexiones alternativas que en este caso no han sido implantadas ni propuestas por el empleador en ningún momento.

Consecuentemente, por todo lo mencionado anteriormente, el Tribunal Supremo considera ilegal la práctica llevada a cabo por la empresa y estima la demanda de conflicto colectivo interpuesta por las unidades sindicales.

Es posible restringir el uso del correo electrónico para la remisión de informaciones sindicales tanto a los afiliados como de forma general.

Esta restricción debe estar justificada por la empresa y debe quedar garantizado el derecho a la libertad sindical, sin que pueda quedar limitado el derecho a la información.

Sentencia del Tribunal Supremo de fecha 12 de septiembre de septiembre de 2023 [ECLI: ES:TS:2023:]

El supuesto de hecho del que parte la sentencia es el de la posible existencia de una vulneración del derecho de libertad sindical en relación con el derecho al derecho a la información y comunicación por parte de los sindicatos a los trabajadores de la empresa.

Hasta el año 2020, la empresa venía tolerando el uso de listas de difusión de forma generalizada por parte de los sindicatos para el envío de información tanto a los afiliados como a los trabajadores de la empresa por vía correo electrónico.

Sin embargo, en junio de 2020, la empresa aprobó una nueva normativa interna acordando que el envío de las listas de difusión sindical deberá realizarse por una nueva app que pone a disposición de los trabajadores, limitando el uso del correo electrónico principalmente a cuestiones empresariales. Esta decisión tiene su fundamento en que la distribución masiva de correos electrónicos había producido una hiperinformación en esta plataforma perjudicando su funcionalidad.

Actualmente, esta app facilitada por la empresa era utilizada por el 90% de la plantilla y durante su implementación fue acompañada por una campaña de promoción para fomentar su uso preferente para muchas cuestiones entre las que se incluyó el envío de listas de difusión generales de las secciones sindicales a los afiliados y al resto de trabajadores.

La parte sindical demandante interpone ante la Audiencia Nacional esta demanda porque considera que este nuevo acuerdo de la empresa implantado en 2020, vulnera el derecho de información y comunicación sindical y solicita que en relación con el envío de estas listas de difusión nombra-

das anteriormente, se vuelva a permitir su envío por el correo electrónico empresarial.

Tras ser desestimada la demanda por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, el Tribunal Supremo también desestima el recurso de casación interpuesto por la parte demandante.

Este Tribunal considera que pese a que la remisión de informaciones y comunicados tanto a los afiliados al sindicato, como a la generalidad de la plantilla, constituye una manifestación de la libertad sindical, esta libertad no se ha visto vulnerada por la empresa por su decisión tomada en 2020 por los motivos enunciados a continuación.

El uso de la app como vía alternativa al envío de listas de correos de difusión por parte de las secciones sindicales, no impide que estas secciones sigan usando el correo electrónico empresarial para enviar información individualizada a afiliados y trabajadores.

Además, tal y como afirma la sentencia recurrida de la Audiencia Nacional, el nuevo medio de comunicación compite ventajosamente con el anterior y garantiza que el derecho a la libertad sindical en forma de derecho a la comunicación e información no sufra ninguna limitación o norma.

Por último, esta restricción llevada a cabo por la empresa se encuentra justificada. La hiperinformación que sufría la plataforma del correo electrónico empresarial ha hecho necesario que se lleve a cabo el acuerdo del año 2020 que tiene como fundamento evitar una perturbación de la actividad empresarial y una mejora en la comunicación interna.

Por todo lo anterior, el Tribunal Supremo considera adecuada la decisión de la empresa por estar justificada y no restringir o vulnerar la libertad sindical de sus trabajadores.

Es compatible el cobro simultáneo de un subsidio de desempleo con la indemnización por despido objetivo abonada mediante cantidades progresivas mensuales durante 7 años a través de la contratación por parte de la empresa de un seguro de rentas diferidas.

El cambio en el tratamiento fiscal de la indemnización por despido, que se abona a través de una póliza de seguros en lugar de directamente por la empresa, no altera la naturaleza de las indemnizaciones derivadas de la extinción del contrato, que mantienen su carácter de cantidades exentas.

Sentencia del Tribunal Supremo de fecha 3 de octubre de 2023 [ECLI:ES:TS: 2023:3961]

La cuestión que resuelve la sentencia es si la imputación fiscal del rendimiento de capital mobiliario, derivada de la indemnización anual del trabajador, debe ser considerada como renta a efectos de percibir ingresos superiores al 75% del SMI y si es compatible con la percepción del subsidio de desempleo.

El supuesto de hecho del que parte la sentencia es el de un trabajador contra quien la Dirección Provincial del Servicio Público de Empleo incoó un expediente administrativo por presunto cobro indebido de prestaciones no contributivas de desempleo al entender que las percepciones de una indemnización por extinción de la relación laboral mediante una póliza de seguro no debían ser consideradas cantidades exentas.

El beneficiario, recurrió la imposición de la sanción ante el Juzgado de lo Social, quien estimó sus pretensiones y declaró acorde a derecho el cobro del subsidio.

El SEPE recurrió la decisión en suplicación, recurso que fue estimado por el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, revocando la sentencia de instancia.

Por parte de la representación del beneficiario, se formalizó recurso de casación para la unificación de doctrina.

El Tribunal Supremo concluyó que a pesar de que la forma de pago se realizaba a través de un seguro de rentas diferidas, esto no modificaba la naturaleza esencial de la indemnización. Por tanto, dichas indemnizaciones mantienen su carácter de cantidades exentas a efectos del cómputo de ingresos para el subsidio por desempleo.

En su sentencia, el Tribunal subrayó la importancia del artículo 275 de la LGSS. Ya que en él se establece claramente que la indemnización legal por la extinción de un contrato no debe considerarse como renta. Esto se aplica tanto si el pago se realiza de una sola vez como si se efectúa de manera periódica.

Además, la sentencia recalca que la forma de pago de la indemnización ya sea directamente por la empresa o a través de un seguro de rentas diferidas, no altera su exención de ser considerada como ingreso a efectos del subsidio por desempleo.

En conclusión, el Tribunal Supremo resuelve el recurso de casación para la unificación de doctrina, y aclara que la naturaleza de las indemnizaciones por despido no cambia por el hecho de ser abonadas mediante un seguro de rentas diferidas, manteniendo así su carácter de exentas en el cómputo de ingresos para la percepción del subsidio por desempleo.

La Incapacidad Temporal derivada del tratamiento quirúrgico de la miopía en una clínica privada puede dar lugar al abono de las prestaciones correspondientes.

Independientemente de si el tratamiento es financiado o no por los servicios públicos de salud, cualquier situación incapacitante para el trabajo determinada por los servicios públicos de salud da lugar al derecho a recibir una prestación.

Sentencia del Tribunal Supremo de fecha 19 de septiembre de 2023 [ECLI:ES:TS: 2023:3792]

La cuestión que resuelve el Tribunal Supremo es determinar si la Incapacidad Temporal, derivada del tratamiento quirúrgico de la miopía en una clínica privada y no incluida en la cartera de servicios de la Seguridad Social, puede dar lugar a las prestaciones económicas correspondientes de la Seguridad Social.

El supuesto de hecho del que parte la sentencia es el de una trabajadora que padecía miopía y astigmatismo, y se sometió a cirugía refractiva en ambos ojos. La actora recibió el parte de baja por enfermedad común por parte de la Mutua al día siguiente y fue dada asistencia de mejoría.

La Mutua le denegó a la trabajadora el apercibo de las prestaciones, considerando que la intervención era estética y no financiable por la Seguridad Social. La actora reclamó dichas prestaciones presentando un documento médico que recomendaba la cirugía láser por intolerancia a gafas y lentes debido a dermatitis de contacto.

La sentencia inicial dictada por el Juzgado de lo Social núm. 3 de Granada desestimó el recurso, calificando la operación como puramente estética.

La actora recurrió en suplicación ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, quien desestimó el recurso, confirmando la sentencia recurrida.

Frente dicha sentencia se interpuso recurso de casación por

el que el Tribunal Supremo declaró que el artículo 169.1.a) de la LGSS reconoce como Incapacidad Temporal las situaciones debidas a enfermedad o accidente, mientras el trabajador reciba asistencia sanitaria de la Seguridad Social y esté impedido para trabajar.

En este caso, la actora estaba impedida para trabajar debido a la cirugía ocular y recibía asistencia sanitaria, aunque fuera privada, pues no estaba incluida en la cartera de servicios del Servicio Nacional de Salud.

Por tanto, la Sala Cuarta entendió que, aunque algunos tratamientos oculares avanzados no estén cubiertos por el Sistema Nacional de Salud, las consecuencias incapacitantes de estos tratamientos que requieren asistencia sanitaria constituyen una situación protegida por el artículo 169.1.a) de la LGSS, siempre y cuando sean controladas por servicios médicos públicos competentes.

En conclusión, el Tribunal Supremo estimó el recurso de casación para la unificación de doctrina porque la actora, pese a estar recibiendo tratamiento a través de una clínica privada, tenía una patología que le impedía trabajar que estaba siendo controlada por el servicio público.

La presente publicación no constituye asesoramiento jurídico de sus autores. Para más información:

cms-asl@cms-asl.com | cms.law



Twitter



Linkedin



cms.law



CMS Law-Now™

Your free online legal information service.

A subscription service for legal articles on a variety of topics delivered by email.
cms-lawnow.com

La información contenida en esta publicación es de carácter general y orientativo y no pretende constituir un asesoramiento jurídico o profesional. Ha sido elaborada en colaboración con abogados locales.

La AEIE CMS Legal Services (AEIE CMS) es una Agrupación Europea de Interés Económico que coordina una organización de despachos de abogados independientes. La AEIE CMS no presta servicios a los clientes. Dichos servicios son prestados exclusivamente por los despachos miembros de la AEIE CMS en sus respectivas jurisdicciones. La AEIE CMS y cada uno de sus despachos miembros son entidades separadas y legalmente distintas, y ninguna de ellas tiene autoridad para comprometer a ninguna otra. La AEIE CMS y cada una de las empresas miembro son responsables únicamente de sus propios actos u omisiones y no de los de la otra. La marca "CMS" y el término "despacho" se utilizan para referirse a algunos o a todos los despachos miembro o a sus oficinas; los detalles se pueden consultar en el apartado "información legal" del pie de página de cms.law.

Oficinas CMS:

Aberdeen, Abu Dhabi, Ámsterdam, Amberes, Argel, Barcelona, Belgrado, Bergen, Berlín, Bogotá, Bratislava, Bristol, Bruselas, Bucarest, Budapest, Casablanca, Ciudad de México, Colonia, Dubai, Dusseldorf, Edimburgo, Estambul, Estrasburgo, Frankfurt, Funchal, Ginebra, Glasgow, Hamburgo, Hong Kong, Johannesburg, Kiev, Leipzig, Lima, Lisboa, Liubliana, Liverpool, Londres, Luanda, Luxemburgo, Lyon, Madrid, Manchester, Mascate, Milán, Mombasa, Mónaco, Múnich, Nairobi, Oslo, París, Pekín, Podgorica, Poznan, Praga, Reading, Río de Janeiro, Roma, Santiago de Chile, Sarajevo, Shanghai, Sheffield, Singapur, Skopje, Sofía, Stavanger, Stuttgart, Tel Aviv, Tirana, Utrecht, Varsovia, Viena, Zagreb y Zúrich.

cms.law