



LEGAL NEWS

Lo más destacado del área Laboral Marzo 2024





Índice

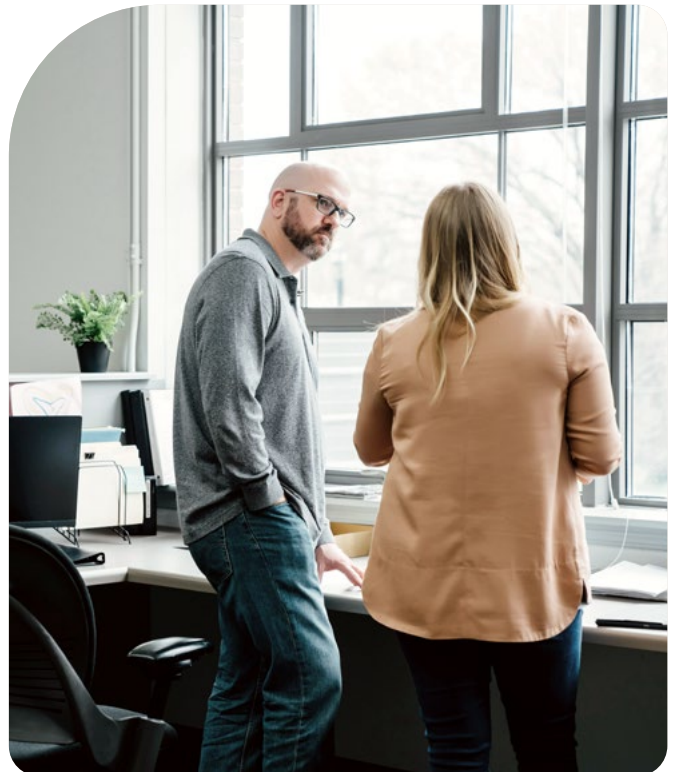
1. Legislación	3
2. Jurisprudencia	4

1. Legislación

La Directiva (UE) 2019/1152, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019 parte del presupuesto de que la gestión flexible y dinámica del tiempo de trabajo no puede suponer un obstáculo para la conciliación de la vida laboral y familiar, ni constituir un riesgo para garantizar, entre otros, la seguridad y salud de las personas trabajadoras. Esta necesidad se acentúa con las nuevas situaciones laborales emergentes, desde el trabajo a distancia al trabajo en el ámbito de plataformas digitales, que requieren de instrumentos que aseguren un derecho efectivo a que las personas trabajadoras conozcan la duración y distribución de su jornada, así como su horario de trabajo, aun cuando el medio de control o el espacio de trabajo sea virtual o remoto.

Novedades del Anteproyecto:

- Reconoce a la persona trabajadora un nuevo derecho de **previsibilidad en las condiciones de trabajo**, lo que supone conocer de antemano las condiciones esenciales del mismo y los criterios por los que pueden cambiar.
 - Se refuerza la **obligación de información escrita** sobre las condiciones de trabajo. También los contratos inferiores a cuatro semanas deberán constar por escrito.
 - Se deberán **comunicar por escrito las modificaciones de los elementos esenciales** de la relación laboral.
 - Misma protección en términos de previsibilidad de la jornada de trabajo para personas a tiempo completo y a tiempo parcial. Las personas a tiempo parcial no podrán hacer horas extraordinarias, salvo excepciones art. 35.3 ET. Y horas complementarias si previamente pactado con la persona trabajadora y no podrá exceder el 30% de horas ordinarias.
 - **El contrato se presumirá indefinido ordinario y a jornada completa** si se incumple el deber de información.
 - Las conversiones de trabajo a tiempo completo en parcial y viceversa, así como el aumento o disminución del número de horas en contratos a tiempo parcial tendrá carácter voluntario para la persona trabajadora y no podrán adoptarse de manera unilateral por la empresa. Prohibición de los “contratos a llamada” para las personas trabajadoras a tiempo parcial.
 - La duración máxima del periodo de prueba no podrá ser ampliable por convenio y será de un máximo de **seis meses para técnicos y técnicas tituladas y de dos meses para el resto** de las personas trabajadoras.
- No se podrá obstaculizar el pluriempleo de la persona trabajadora o ser causa de trato desfavorable en la empresa.
 - Derecho de las personas trabajadoras a solicitar otra forma de empleo que ofrezca una previsibilidad y una seguridad mayores y a recibir una respuesta motivada por escrito de la empresa que tenga en cuenta las necesidades de esta última y de la persona trabajadora.
 - Se introducen nuevas sanciones para garantizar el cumplimiento de la ley:
 - Falta de información y falta de motivación suficiente y por escrito a la persona trabajadora sobre vacantes existentes en la empresa: **Infracción leve**
 - La falta de información por escrito a la persona trabajadora sobre los elementos esenciales del contrato y las principales condiciones de ejecución de la prestación laboral o el acuerdo de teletrabajo: **Infracción grave**
 - Las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de las personas trabajadoras si se adoptan por situación de pluriempleo: **Infracción muy grave**



2. Jurisprudencia

Sentencia núm. 732/2023, del Tribunal Supremo, de 10 de octubre de 2023

Nueva interpretación del Alto Tribunal frente a las nuevas contrataciones tras el despido objetivo: las nuevas contrataciones que asuman parte de las funciones de las personas trabajadoras despedidas por circunstancias objetivas no implican necesariamente la improcedencia del despido.

La cuestión central radica en determinar si la contratación de una persona trabajadora que asume funciones de aquella que fue despedida afecta a la razonabilidad de la medida extintiva.

El TS considera que, en primer lugar, deben acreditarse las causas justificativas del despido, y, posteriormente, no se debe poder establecer una conexión relevante entre las nuevas contrataciones y la amortización de los puestos de trabajo involucrados en el despido.

En el supuesto de hecho, el despido objetivo resultaba justificado y acreditado, por lo que, en virtud de la facultad y libertad de organización que dispone la empresa, se determina que la decisión del despido es equilibrada, proporcional y racional. Asimismo, no existía ningún elemento de hecho que permitiera sostener con una mínima base indiciaria que en lugar de una amortización de un puesto de trabajo lo que se pretendía era sustituir una persona empleada por otra.

En consecuencia, se declara la procedencia del despido, y se entiende que las nuevas contrataciones que asuman funciones de las personas trabajadoras despedidas no siempre implican la improcedencia del despido.

Para consultar la sentencia, pulsa [aquí](#).



Sentencia núm 43/2024, del Tribunal Supremo, de 11 de enero de 2024

Interpretación del “plus transporte” previsto en el Convenio Colectivo de ámbito estatal del sector de contact center para el personal laboral adscrito al turno nocturno con un horario comprendido entre las 0:00 horas y las 06:00 horas, y que prestan sus servicios bajo la modalidad de teletrabajo.

El supuesto de hecho se centra en el caso de una empresa del sector del contact center que, en abril de 2020 y con ocasión a la pandemia de la COVID-19, implantó el régimen de prestación de servicios bajo la modalidad de teletrabajo con el compromiso de respetar todas las condiciones laborales que ostentaban las personas trabajadoras afectadas. Así, las personas trabajadoras que prestaban sus servicios en el turno de noche seguían percibiendo el “plus transporte”, aunque prestaran sus servicios en la modalidad de teletrabajo. Ante la prórroga de la posibilidad de prestar sus servicios bajo el régimen del teletrabajo, la empresa dejó de abonar dicho complemento extrasalarial, pues suponía unos costes adicionales que no resultaban justificados.

Las organizaciones sindicales demandaron a la empresa alegando que la práctica empresarial era una modificación sustancial de las condiciones de trabajo (en adelante “MSCT”) y que el “plus transporte” era un derecho adquirido o condición más beneficiosa para las personas trabajadoras.

La Sala, finalmente interpretó que el abono del plus durante 9 meses no puede considerarse como una voluntad firme de la empresa de mantener ese “plus transporte”, pues se trata de un concepto extrasalarial y finalista basado en el transporte para acudir al centro de trabajo.

Para consultar la sentencia, pulsa [aquí](#).

Sentencia núm. 136/2023, de la Audiencia Nacional, de 18 de diciembre de 2023

Deber de comunicación y preaviso de la situación de incapacidad temporal (en adelante, “IT”), aunque no exista la obligación de entregar el parte médico a la empresa.

En el supuesto de hecho, la organización sindical interpone demanda de conflicto colectivo para que cese la práctica empresarial consistente en la obligación por parte de las personas trabajadoras de comunicar a la empresa la situación de baja médica o IT.

La Audiencia Nacional (en adelante, “AN”) diferencia la “justificación” de la mera “comunicación” o aviso de la situación de IT. Si bien es cierto que el Real Decreto 1060/2022, de 27 de diciembre, elimina la obligación de entregar el parte de baja médica a la persona trabajadora, ello no significa que no pueda exigirse a ésta la comunicación del inicio de un periodo de IT a la empresa. De acuerdo con el principio de buena fe que debe regir en cualquier relación laboral, se puede exigir a las personas trabajadoras que avisen a la empresa cuando inicien una situación de IT.

Por ello, se desestima la demanda interpuesta por el sindicato y permite a la empresa seguir con la práctica empresarial conforme a la cual las personas trabajadoras deben avisar de su situación de IT.

Para consultar la sentencia, pulsa [aquí](#).

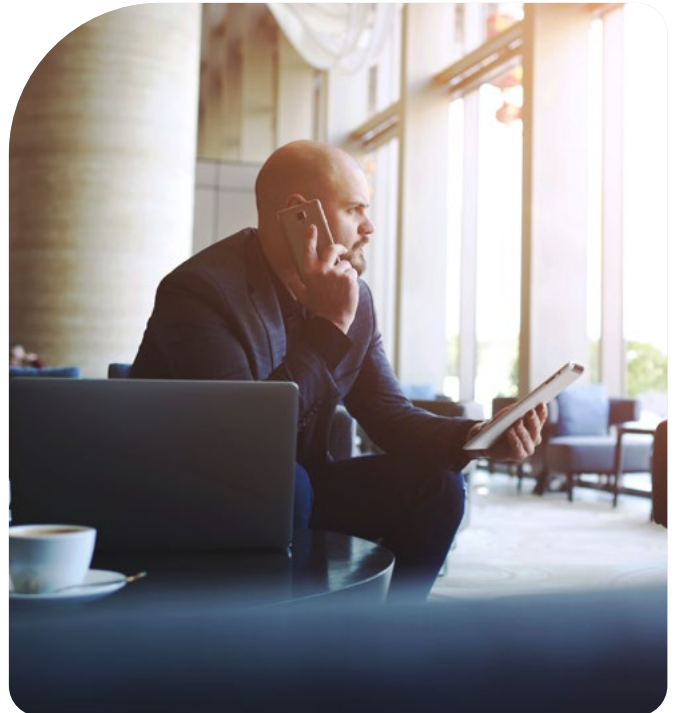
Sentencia núm. 748/2023, del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad de Madrid, de 30 de noviembre de 2023

Determinación del foro competente para conocer de las demandas por despido de las personas trabajadoras que prestan sus servicios bajo el régimen de teletrabajo.

La persona trabajadora presenta su demanda por despido ante el Juzgado de lo Social de Madrid, pese a que se encuentra adscrita (mediante contrato de trabajo) al centro de trabajo ubicado en Navarra. Según la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (en adelante, “LRJS”), por regla general, el juzgado competente para conocer del despido es el del lugar de prestación de los servicios o el del domicilio del demandado, a elección del demandante. Ahora bien, en la práctica, esta regla plantea dificultades cuando se prestan los servicios a distancia, ya que se puede trabajar desde cualquier lugar.

El Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad de Madrid (en adelante, “TSJM”) entiende que la voluntad del legislador en supuestos de teletrabajo es que se considere que el que el trabajo se presta en aquel centro físico donde se realiza parte de la jornada. Por lo tanto, cuando la persona trabajadora preste servicios a distancia y una parte de la jornada la realice de forma presencial, la competencia territorial es del órgano jurisdiccional donde se realice el trabajo presencial. Por otro lado, si la totalidad de la jornada se lleva a cabo bajo el régimen de teletrabajo, la competencia se determinará según lo previsto en el contrato suscrito entre las partes.

Para consultar la sentencia, pulsa [aquí](#).



Sentencia núm. 9/2024, de la Audiencia Nacional, de 25 de enero de 2024

Los cinco días de permiso por enfermedad, accidente u hospitalización de familiares, así como los dos días por fallecimiento (incluidos en las modificaciones realizadas por el Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio) se computan como días hábiles.

La Sala de la AN, si bien los artículos 37.3 b) y 37.3 b) bis del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, “ET”) nada dicen sobre la naturaleza natural o hábil de los días de los permisos, debe tenerse en consideración la finalidad de la Directiva (UE) 2019/1158. El mandato de la referida Directiva establece el cómputo en días hábiles, por lo que se concluye que los días de disfrute de los mencionados permisos también deben ser hábiles, es decir, sin incluir los fines de semana y festivos.

En el caso concreto, se declara la nulidad de la previsión “días naturales” en la configuración de los permisos previstos por el artículo 30.1 letras b) y d) del Convenio Colectivo del sector del contact center, a excepción del permiso de la letra d) cuando su disfrute lleve consigo la necesidad de desplazamiento igual o superior a 200 kilómetros.

Para consultar la sentencia, pulsa [aquí](#).

Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea C-715/20, de 20 de febrero de 2024

El Tribunal de Justicia de la Unión Europea (en adelante, “TJUE”) se pronuncia sobre los contratos temporales, considerando que debe informarse a las personas trabajadoras sobre las causas que motivan la resolución con preaviso en esta tipología de contratos.

En el caso concreto, un órgano jurisdiccional de Polonia plantea la cuestión prejudicial en un supuesto en el que, a una persona trabajadora contratada mediante un contrato temporal, se le resuelve el contrato con preaviso sin indicar las causas de su decisión.

El TJUE entiende que, si el derecho nacional exige la obligación de informar a las personas trabajadoras sobre las causas que motivan la extinción del contrato en las relaciones de trabajo indefinidas, ello también debe aplicarse cuando las relaciones sean temporales o determinadas. De lo contrario, se generaría una diferencia de trato en perjuicio de las personas trabajadoras con un contrato de duración determinada.

En este sentido, concluye que la diferencia de trato derivada de la mera naturaleza temporal vulnera el derecho fundamental a la tutela judicial efectiva, pues la persona trabajadora con un contrato de duración temporal se ve privada de una información importante para apreciar la improcedencia de su despido.

Para consultar la sentencia, pulsa [aquí](#).

Sentencia núm. 225/2024, del Tribunal Supremo, de 6 de febrero de 2024

Es necesaria la participación de la representación legal de las personas trabajadoras (en adelante, “RLPT”) en el proceso de elaboración de las normas y criterios sobre la utilización de dispositivos digitales puestos a disposición de las personas trabajadoras para la realización del trabajo convenido.

En el caso enjuiciado, se discute sobre la validez de la política empresarial sobre el uso y control de los medios telemáticos propiedad de la empresa. El TS realiza una interpretación del artículo 20.3 del ET con relación al artículo 87.3 de la Ley Orgánica de Protección de Datos (en adelante, “LOPD”). Considera que los artículos obedecen a lógicas distintas: mientras que el precepto estatutario tiene un carácter más genérico del poder empresarial, el artículo 87.3 LOPD se refiere más específicamente a los criterios de utilización de los dispositivos digitales que la empresa pone a disposición de las personas trabajadoras para la prestación de sus servicios.

En este sentido, la Sala concluye que debe cumplirse con el mandato imperativo previsto por el artículo 87.3 LOPD, el cual exige la participación de la RLPT en la elaboración, actualización o modificación de las políticas en materia de dispositivos digitales a disposición de las personas trabajadoras. Como la política empresarial había sido adoptada sin respetar dicha exigencia legal, el TS declara expresamente la nulidad de la misma.

Para consultar la sentencia, pulsa [aquí](#).

[Barcelona](#) · [Bilbao](#) · [Castellón](#) · [Madrid](#) ·
[Murcia](#) · [Las Palmas de Gran Canaria](#) · [Oviedo](#) ·
[Pamplona](#) · [Valencia](#) · [Zaragoza](#)