



Newsletter

Derecho Laboral

Octubre 2023

mazars

Novedad Normativa: La jornada a tiempo parcial ya equivale a un día de trabajo completo a efectos de cotización

[La modificación del artículo 247 de la Ley General de la Ley de la Seguridad Social respecto al cómputo de cotizaciones entró en vigor el 1 de octubre de 2023](#)

El pasado 17 de marzo se publicó el Real Decreto – Ley 2/2023 de medidas urgentes para la ampliación de derecho de los pensionistas, la reducción de la brecha de género y de establecimiento de un nuevo marco de sostenibilidad del sistema público de pensiones.

Entre otras novedades, esta norma, en su artículo único.26, modificó el artículo 247 de la Ley General de la Seguridad Social indicando que, a efectos de acreditar los períodos de cotización necesarios para causar derecho a las prestaciones de jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, incapacidad temporal y nacimiento y cuidado de menor se tendrán en cuenta a los distintos períodos durante los cuales el trabajador haya permanecido en alta con un contrato parcial, cualquiera que sea la duración de la jornada realizada en cada uno de ellos.

Esta modificación, la cual entró en vigor el 1 de octubre de 2023, supone una mejora significativa para las personas trabajadoras ya que las prestaciones a las que se hace referencia contemplan como requisito un mínimo de periodo cotizado. Asimismo, esta modificación facilitará que las personas trabajadoras que hayan trabajado a jornada parcial puedan acceder a la jubilación al mismo tiempo que una persona que haya trabajado a jornada completa, aunque el importe que se perciba esté determinado por la base que se haya cotizado.

Adjuntamos el siguiente [enlace](#) por si desea leer la norma completa.

Jurisprudencia: la empresa no puede repercutir en el teletrabajador los tiempos de interrupción de la red eléctrica o de desconexión de internet por causas ajenas a su voluntad

[El Tribunal Supremo dictamina que no podrá descontarse de la nómina del empleado el tiempo de caída de la red, un corte de la luz o ir al aseo en tiempo efectivo](#)

La Sala de lo Social del Tribunal Supremo en la sentencia Nº 565/2023 ha dictaminado que no podrá computarse para el cálculo de la jornada laboral los tiempos de interrupción de la red eléctrica o de desconexión de internet por causas ajenas a su voluntad, ni tampoco el tiempo necesario para acudir al aseo y atender sus necesidades fisiológicas.

El fallo deviene de una demanda de conflicto colectivo que fue planteada por organizaciones sindicales, en base a las previsiones del Convenio Colectivo de Contact Center.

El Alto Tribunal expone en la sentencia que las condiciones de los teletrabajadores no podrán ser en ningún caso inferiores a las de aquellos que desarrollan su trabajo presencialmente. Ya que, los cortes de suministro que pudiesen darse en los centros de trabajo no implican ni la recuperación del tiempo, ni la reducción de salario por parte de los trabajadores. En ese

sentido, tampoco podrían afectar a los trabajadores que realizan su jornada laboral en remoto.

Adjuntamos el siguiente [enlace](#) por si desea leer la sentencia.

Jurisprudencia: Los tribunales fallan en contra de los trabajadores que piden la reducción de jornada para el cuidado de un hijo con el único objetivo de blindarse de un despido

El TSJ de Canarias ha fallado en contra de un trabajador de Acciona quien después de conocer que la empresa estaba descontenta con él, pidió una reducción de trabajo para así no poder ser despedido.

Las reducciones de jornada no suelen gustar a las empresas, por eso mismo hay muchas que deciden ir más allá y despedir aquellos que optan por arriesgarse. La ley, en este caso, contempla poder considerar ese despido nulo, es decir, obligar a la empresa a reincorporar el trabajador, pagarle todas las mensualidades que haya dejado de percibir y, por si fuera poco, en muchos casos también una indemnización por daños y perjuicios.

Este caso no ha sido distinto. La empresa Acciona no tenía más proyectos en la isla dónde residía el trabajador por lo que se le ofreció un puesto en La Gomera. Al trabajador no le satisfacía la oferta por lo que la rechazó. Acciona, ante la negativa del trabajador, mostró su desagrado con su decisión y tomó el despido como medida pertinente ante la situación.

Sin embargo, antes de ser despedido, el trabajador pidió la reducción de jornada laboral

por el cuidado de su hijo, lo que convertía el despido en muy riesgoso. La empresa procedió con su decisión y fue demandada.

En primera instancia se reconoció la improcedencia, pues si es cierto que después de su despido se contrató más gente de su categoría. No obstante, el trabajador decidió recurrir argumentando que el despido debería ser calificado como nulo en lugar de improcedente, basándose en la cercanía temporal entre su solicitud de reducción de jornada por cuidado de un hijo menor y el momento en que se produjo el despido. Todo ello, basándose en el artículo 55.5 b) del Estatuto de los Trabajadores, que establece que, salvo que exista una causa que justifique el despido, si un trabajador ejerce su derecho a la reducción de jornada por motivos de guarda legal, la calificación del despido debe ser nula.

El TSJ de Canarias no lo contempló ya que, en este caso, la empresa logró demostrar que el despido no estaba relacionado con el ejercicio del derecho a conciliar la vida laboral y familiar por parte del actor. La decisión de despido se tomó antes de la solicitud de reducción de jornada, lo que sugiere que el actor intentó usar su derecho de manera fraudulenta para protegerse del despido. Por lo tanto, el tribunal desestima el recurso de la parte actora y mantiene la calificación de improcedencia del despido.

Adjuntamos el siguiente [enlace](#) por si desea leer la sentencia.

Jurisprudencia: La sola inasistencia al trabajo durante tres días no es suficiente para presumir o entender la voluntad de dimitir de la relación laboral

La STSJ de Canarias de 21 de junio de 2023 reproduce la doctrina del Tribunal Supremo que señala que para que pueda apreciarse una baja voluntaria es necesaria que la voluntad del trabajador sea “clara, concreta, consistente, firme y terminante, reveladora de su propósito” ya sea de forma expresa o tácita.

El TSJ de Canarias dictamina la improcedencia del despido de un trabajador que se había ausentado durante 3 días de su puesto de trabajo, tras haber sido notificado vía correo electrónico de la necesidad de que volviera a prestar servicios desde la oficina tras un periodo de teletrabajo derivado de la situación que causó la COVID-19.

La Empresa, tras estos días de ausencias injustificadas y la falta de respuesta del trabajador, cursó la baja voluntaria del mismo entendiendo que de sus actos se manifestaba claramente su dimisión. Sin embargo, la Sala concluye que si bien es un hecho probado que el trabajador dejara voluntariamente de prestar servicios sin hacer manifestación alguna, no es suficiente para entender la voluntad de dimitir de la relación laboral.

Más bien al contrario, la Empresa debió haber acudido al despido disciplinario ante el incumplimiento de la obligación de trabajar pero, considera el Tribunal, que no existía ningún

hecho concluyente que permitiera acreditar la intención del trabajador de dar por finalizada la relación laboral.

Adjuntamos el siguiente [enlace](#) por si desea leer la sentencia.

Alerta: La Agencia Tributaria ha iniciado inspecciones respecto de los despidos cercanos a la jubilación

Se está investigando la veracidad de los despidos de las personas trabajadoras con edad próxima a la fecha de jubilación para evitar que se trate de acuerdo entre partes.

Hacienda pretende evitar que los despidos, ya sea por motivos disciplinarios u objetivos por motivos económicos, técnicos, organizativos y/o productivos consistan en acuerdos ocultos entre las partes, empresa y personas trabajadoras, por lo que la empleadora puede abonar la indemnización correspondiente a un despido improcedente quedando exento de tributación a fin de que el empleado pueda mantenerse con este importe y el subsidio por desempleo hasta la fecha real de jubilación.

Estos acuerdos tienen como objetivo no tributar por el importe abonado en concepto de indemnización improcedente, con un límite de hasta 180.000 euro y, por ello, es objeto de investigación por parte de Hacienda.

En función de la gravedad de la infracción, la sanción oscila entre el 50% de lo que no se tributa y el 150%.

Mazars es una firma internacional totalmente integrada, especializada en auditoría, consultoría, financial advisory, asesoramiento legal y fiscal y outsourcing. Operamos en más de 95 países y territorios en todo el mundo, contamos con la experiencia de 47.000 profesionales – 30.000 en la asociación integrada de Mazars y 17.000 a través de Mazars North America Alliance – para ayudar a clientes de todos los tamaños en cada etapa de su desarrollo.

Contacto

derecho.laboral@mazars.es

