



Newsletter

Derecho Laboral

Mayo 2023

mazars

Jurisprudencia: recientes pronunciamientos de los jueces respecto a los criterios de valoración sobre la prueba e improcedencia de los despidos

Estar ebrio en el trabajo puede no ser motivo suficiente para justificar un despido

El Tribunal Superior de Justicia de Murcia, en Sentencia nº246/2023 de 14 de marzo declara la improcedencia del despido de un trabajador que consumía algo más de tres litros de cerveza y/o vino tinto y chupitos de hierbas a lo largo de su jornada a causa de que la empresa no aportó prueba ni documental, ni pericial, ni testifical que acreditase que se encontraba bajo los efectos del alcohol.

Por ello, no queda acreditado que tuviera sus facultades físicas o mentales mermadas o disminuidas para ejercer las funciones propias de su puesto de trabajo.

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

No es necesario que el trabajador dé su consentimiento para que las imágenes obtenidas mediante el sistema de videovigilancia de la empresa sean utilizadas como fundamento de despido

La Sala de lo Social del Tribunal Supremo, en sentencia 309/2023 de 26 de abril, se ratifica en los pronunciamientos anteriores recordando que el empleador debe informar al trabajador de la existencia de un sistema de videovigilancia, pero no necesita el consentimiento expreso del trabajador para el tratamiento de las imágenes obtenidas a través de las cámaras instaladas en

Newsletter Derecho Laboral – Mayo 2023

la empresa con la finalidad de seguridad, ya que se trata de una medida dirigida a controlar el cumplimiento de la relación laboral conforme al art.20.3 del Estatuto de los Trabajadores.

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

Realizar tareas que no retrasan ni perturban la curación no son incompatibles con la situación de Incapacidad Temporal

En el caso que nos encontramos en el Tribunal Superior de Justicia de Castilla – La Mancha en sentencia nº210/2023 de 20 de febrero, el trabajador fue despedido por transgresión de la buena fe contractual y abuso de confianza por realizar durante 19 minutos al día trabajos de poda de árboles en una finca agrícola elevando para ello en ocasiones los brazos más de 160 – 170 grados cuando se encontraba en periodo de Incapacidad Temporal por enfermedad común describiéndose la limitación de la capacidad funcional como “dolor en hombro derecho que le impide la movilidad y realizar su trabajo habitual”. No obstante, esta Sala considera que ello no es incompatible con la situación de incapacidad temporal si no retrasa ni perturba su curación.

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

Jurisprudencia: Una sentencia recuerda la importancia de cumplir con la obligación del registro de jornada

La Sala del TSJ de Galicia considera que al haber incumplido la Empresa sus obligaciones de registro de jornada de una trabajadora a tiempo parcial, se

presume su prestación de servicios a tiempo completo

El Tribunal Superior de Justicia de Galicia, en su sentencia de 6 de febrero de 2023 nos recuerda la obligatoriedad de registrar la jornada de los trabajadores poniendo especial énfasis en las presunciones que se generan cuando la Empresa no cumple con sus obligaciones.

En el caso enjuiciado, donde la Empresa no registraba la jornada, se genera la presunción de que la trabajadora a tiempo parcial prestaba sus servicios a jornada completa, siendo la Empresa condenada a pagar las diferencias salariales con sus correspondientes cotizaciones.

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

Jurisprudencia: Opera el silencio administrativo positivo en el registro de Planes de Igualdad cuando no recaiga resolución denegatoria expresa en 3 meses

La Sala del TSJ de Madrid estima las pretensiones de la Empresa acordando la admisión de la solicitud en el Registro de su Plan de Igualdad.

La Empresa, ante la publicación del Real Decreto 901/2020, procedió a realizar las adaptaciones correspondientes a su Plan de Igualdad, tras lo cual solicitó su inscripción en el registro. A continuación de varios requerimientos de subsanación, y transcurridos más de 3 meses sin haber recaído resolución denegatoria expresa, la autoridad competente acuerda desestimar la inscripción del Plan de igualdad de la empresa actora, quien recurre dicha resolución.

La Sala de lo Social expone que, de acuerdo con la legislación vigente, transcurrido el plazo de 3
Newsletter Derecho Laboral – Mayo 2023

meses sin recaer resolución expresa por parte de la Administración, la resolución de la demandada solo podía haber sido estimatoria de la solicitud de inscripción del Plan de Igualdad.

Por lo tanto, el TSJ concluye que la resolución recaída en el presente procedimiento es *contra legem*, anulando la resolución impugnada denegatoria de la inscripción y estimando la admisión de la solicitud de inscripción y registro del Plan de Igualdad de la Compañía ante la Autoridad Laboral.

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

Jurisprudencia: La caída en la ducha de una trabajadora desplazada por motivos laborales, no es accidente de trabajo.

El TS aclara: no todos los accidentes sufridos con motivo del desplazamiento de una persona trabajadora deben ser considerados como accidentes laborales.

En el caso que nos ocupa, la persona trabajadora desplazada para impartir una formación siguiendo instrucciones empresariales, sufre un accidente en la ducha del hotel en el que se estaba hospedando. La Mutua colaboradora, quien asumió la atención sanitaria y los costes de subsidio, tramitó expediente de determinación de contingencia.

Tras la interposición de recurso de suplicación contra la primera resolución y posterior interposición de recurso de casación, el Tribunal Supremo falló a favor de la Mutua demandante, concluyendo que, efectivamente, la Incapacidad Temporal de la trabajadora tiene origen en contingencia común.

Según el Alto Tribunal no existe conexión especial entre el desplazamiento laboral y el

accidente pues “*La lesión sufrida durante un proceso de aseo personal e íntimo, fuera del tiempo de trabajo, sin mayores conexiones de laboralidad que las expuestas queda al margen de las contingencias que la LGSS identifica como "accidente de trabajo"*”

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

Novedad normativa: Directiva (UE) 2023/970 del Parlamento Europeo y del Consejo de 10 de mayo de 2023

La nueva Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo recoge, entre otras medidas, derechos y obligaciones para cumplir con el principio de transparencia retributiva.

Los solicitantes de empleo tendrán derecho a:

- a) Recibir información sobre la retribución inicial o la banda retributiva inicial, basadas en criterios objetivos y neutros con respecto al género, correspondientes al puesto al que aspiran.
- b) y, a conocer las disposiciones pertinentes del convenio colectivo aplicado por el empleador con respecto al puesto.

También se recogen indemnizaciones para las víctimas de discriminación retributiva, y el art. 17 a otras vías de reparación.

Asimismo, la inversión de la carga de la prueba se recoge de forma expresa. Con la vulneración del principio de igualdad retributiva, es el empleador quien debe demostrar la ausencia de discriminación retributiva.

¡OJO! Ninguna empresa podrá hacer a los solicitantes, candidatos a un proceso de selección, preguntas sobre su historial retributivo en sus relaciones laborales actuales o anteriores.

Plazo de transposición: La fecha tope es el 7 de junio de 2026. Es decir, con anterioridad a dicha fecha los Estados miembros pondrán en vigor las disposiciones legales, reglamentarias, etc. para dar cumplimiento a lo establecido en la presente Directiva, **a la que se puede acceder a través del siguiente [enlace](#).**

Novedad normativa: V Acuerdo para el Empleo y la Negociación colectiva (V AENC)

Se publica con fecha 10 de mayo de 2023 y tendrá una vigencia de tres años, 2023-2025.

Si bien la AENC no resulta de obligado cumplimiento, marca unas directrices claras y recomendables para el buen funcionamiento de las negociaciones de los convenios colectivos.

El texto íntegro del contenido será ofrecido en el enlace indicado con posterioridad, no obstante, las materias principales en las que ha incidido el presente Acuerdo se recogen a continuación: La igualdad de género, la inclusión de personas trabajadoras con discapacidad, las subidas salariales, el teletrabajo, la desconexión digital, la contratación fijo-discontinua y la jubilación flexible, entre otras.

Recomendamos su lectura completa en el siguiente [enlace](#), el cual dirige a la página oficial de la CEOE donde podrá descargar el documento completo. Al versar sobre materias de importante relevancia actual, quedamos a su disposición para cualquier aclaración que pueda necesitar al respecto.

Próximas publicaciones...

- Estatuto del becario
- Movilidad sostenible

Contacto

derecho.laboral@mazars.es



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.

www.mazars.es