



Newsletter

Derecho Laboral

Agosto y septiembre 2023

mazars

Jurisprudencia: Las manifestaciones del trabajador pueden constituir prueba válida para acreditar un accidente laboral

El TSJ de Canarias en su sentencia de fecha 15 de marzo de 2023, determina que bastarían las manifestaciones del trabajador sobre la existencia de una lesión en tiempo y lugar de trabajo para constituir medio suficiente y válido de prueba

La trabajadora había sufrido una caída al bajarse de su vehículo en el parking de la empresa, a raíz del proceso de baja médica, fue declarada en situación de incapacidad permanente total. Desestimando, la sentencia de instancia, la demanda presentada por la entidad aseguradora.

La Mutua pretende que se modifique la valoración global de prueba que realiza instancia; siendo a la misma a quien compete como expone el TSJ. La Mutua afirma que, no existe prueba objetiva de ningún tipo de la existencia de un accidente. Sin embargo, la Sala manifiesta - *como ya había efectuado en situaciones anteriores*- que las meras manifestaciones del trabajador respecto de la existencia de una lesión en tiempo y lugar de trabajo sí pueden ser medio de convicción suficiente y válido, si estas manifestaciones cumplen con los siguientes requisitos: (i) tienen apariencia de verosimilitud, (ii) son persistentes en el tiempo -*es decir, que desde el principio se ha mantenido una misma versión, sin incurrir en contradicciones*-, y (iii) resultan congruentes con los resultados de otras pruebas.

Por lo que las manifestaciones de un trabajador pueden ser prueba suficiente de un accidente de trabajo *in itinere*, tal y como había concluido la Magistrada de instancia, lo hace esta sala.

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

Jurisprudencia: Se declara improcedente el despido de una camarera que no devolvió el bolso a una clienta que se lo había dejado

El TSJ del País Vasco, en sentencia de fecha 17 de enero de 2023, determina que todo despido disciplinario ha de reunir siempre de cotas culpabilidad y gravedad suficientes como para justificarlo y calificar el mismo como procedente

La trabajadora fue despedida por transgresión de la buena fe contractual y abuso de confianza por los siguientes hechos: una clienta se había dejado el bolso y cuando regresó al bar para ver si estaba, la trabajadora le indicó que ahí no había nada, por lo que la clienta, nerviosa por la situación, pidió que acudiera el dueño del Bar, el cual, tras preguntar en varias ocasiones a la actora por el bolso decidió entrar con ella en la zona de almacén, comprobando que un bolso de características similares al que reclamaba la clienta estaba en el almacén, entre dos cajas de vino.

El Juzgado de lo Social declaró la procedencia del despido y la trabajadora recurrió ante el Tribunal Superior de Justicia alegando que la sanción de despido era excesiva en relación con los hechos imputados.

Finalmente, este Tribunal dictó sentencia declarando la improcedencia del despido argumentado que no basta con la mera constancia de que ha habido transgresión de la buena fe contractual o el abuso de confianza para declarar la improcedencia del despido, sino que es igualmente necesario que pueda calificarse como un “incumplimiento grave y culpable del trabajador”. En consecuencia, pueden y deben ponderarse las circunstancias concurrentes para agravar o para atenuar la conducta del

trabajador, valorando la propia gravedad objetiva de la conducta constitutiva del incumplimiento.

En el presente caso, este Tribunal considera relevante ponderar que la trabajadora no tuviera una voluntad premeditada de apoderarse del bolso, sino que realizó la conducta descrita con ocasión de que se dejase el mismo en el local por su dueña y, además, ésta tampoco pudo consumir la idea de apoderarse de su contenido.

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

Jurisprudencia: Se desestima la solicitud de conciliación de una trabajadora al considerarse desproporcionada al esfuerzo que tiene que asumir la empresa para cubrir su pretensión. ¡Éxito Mazars!

El art. 34.8 ET no otorga un derecho absoluto, de adaptación de jornada (en la línea de reciente pronunciamiento del TSJ de Madrid).

En el caso en concreto, la trabajadora que presta servicios en Barcelona solicita, al amparo del artículo 34.8 ET, pasar de un régimen de trabajo 70% presencial y 30% de teletrabajo a un sistema 100% de trabajo en remoto, todo ello con el fin de “garantizar la adecuada atención y cuidado de sus dos hijos menores y para poder hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral”.

El juzgado de primera instancia determinó en primer lugar que el art. 34.8 ET no otorga un derecho absoluto, de adaptación de jornada, a diferencia del supuesto del art. 37 ET. Además, expone que la medida pretendida de concreción horaria debe ser razonable y proporcionada en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.

Newsletter Derecho Laboral – Agosto y septiembre 2023

Argumenta el juzgador que en el caso que nos ocupa la petición no se limita a una mera concreción horaria, sino que, en realidad, lleva implícito un traslado de centro de trabajo al haber quedado acreditado que el marido de la actora presta servicios como consejero delegado de una compañía en Madrid y que para el curso siguiente los dos hijos menores han sido matriculados en un colegio de la capital.

Finalmente se desestima la petición de la actora de teletrabajar al 100% al considerar que la misma supondría una modificación del sistema estructural en que la empresa se ha organizado por no tener previsto este régimen. Además, considera el juzgador que la intención de prestar servicios desde Madrid afectaría no sólo a la estructura organizativa de la empresa sino también a la capacidad de poder acudir de inmediato al centro de trabajo, teniendo en cuenta especialmente que su puesto de trabajo requiere de cierta presencialidad.

Esta sentencia del Juzgado Social nº 11 de Barcelona ha sido todo un éxito de una compañera de Mazars y va muy en línea con la sentencia del TSJ de Madrid en la que ya se denegó el teletrabajo como medida de conciliación al considerar que “el derecho al traslado” no está contemplado dentro de las medidas del art. 34 ET: TSJ de Madrid, en sentencia de fecha 30 de junio de 2023, que resolvió que reclamar un régimen organizativo que no existe en la empresa no provoca discriminación alguna ni supone afectar a una medida conciliadora.

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

Jurisprudencia: Los empleados no pueden exigir un determinado horario para cursos formativos que no guardan relación con el trabajo

[El TSJ del País Vasco, en su sentencia 156/2023, ha dictaminado tras un recurso de suplicación de la parte actora, que no se puede entender la adaptación de la jornada laboral para formación profesional cuando ésta no guarda relación con el trabajo.](#)

La trabajadora, con cargo de dependienta, y tras varias bajas por Incapacidad Temporal, cuando se reincorporó a su puesto de trabajo, requirió formalmente a la empresa la modificación de su jornada ordinaria para poder compaginar el trabajo con cursos de formación profesional de auxiliar sanitaria, la cual fue denegada por la empresa alegando que no tenía derecho.

Esta decisión de la empresa limitaba, según la demanda de la trabajadora, su derecho de educación, correspondiéndose a un derecho de formación y promoción profesional comprendido principalmente el artículo 23 a) y b) del Estatuto de los Trabajadores el cual expone que el trabajador, para concurrir a exámenes o formaciones, tiene derecho a elegir turno o a trabajar a distancia siempre que este sistema sea compatible con la empresa, así como a adaptar su jornada laboral.

Finalmente, el Tribunal Superior de Justicia ratificó la sentencia de primera instancia en la que se denegaba el permiso a la trabajadora argumentado que la propia formación no guardaba ningún tipo de relación con el puesto de dependienta.

El fallo de este Tribunal también se basó en el principio de proporcionalidad y buena fe en tanto que, tras analizar los antecedentes de la trabajadora, se pudo comprobar que la propia demandante había estado prestando servicios a media jornada desde el año 2018, en situación de excedencia entre los años 2020 y 2021 y en situación de Incapacidad Temporal desde enero del 2022.

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

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