



Newsletter Derecho Laboral

Junio 2024

forv/s
mazars

Novedad normativa: Criterio de gestión 11/2024: El Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) modifica su criterio sobre la compatibilidad de la pensión de incapacidad permanente absoluta (IPA) y de gran invalidez (GI) con el desempeño de un trabajo

El INSS modifica su criterio estableciendo que no es posible recibir la pensión de IPA y realizar trabajos por cuenta ajena o por cuenta propia que determinen la inclusión del pensionista en un régimen del sistema de la Seguridad Social

En Sentencias anteriores, el Tribunal Supremo (TS), de acuerdo con el artículo 198.2 de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS), posibilitaba la percepción de las pensiones de IPA y GI con la realización de trabajos que no fueran de suficiente significación o relieve (SSTS de 20 de diciembre de 1958 y de 13 de mayo de 1986), pero, posteriormente, este mismo Tribunal dictaminó que esto también era compatible con el trabajo por cuenta ajena (SSTS de 30 de enero de 2008, de 23 de abril de 2009, de 16 de octubre de 2013, etc.).

El Pleno de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo en su Sentencia núm. 544/2024, de 11 de abril de 2024, en unificación de doctrina, ha puso fin a este debate manifestando que:

“los trabajos compatibles con las prestaciones de incapacidad allí determinadas (Incapacidad Permanente Absoluta -IPA- y Gran Invalidez -GI-) autorizados por dicha norma son aquellos de carácter marginal y de poca importancia que no requieran darse de alta, ni cotizar por ellos a la Seguridad Social.”

En este sentido, el INSS se adhiere a la doctrina sentada por el TS en esta nueva Sentencia, indicando que, por razones de interpretación literal y sistemática, finalidad genérica y específica y por una cuestión de lógica interpretativa la vuelta a la interpretación primigenia del artículo de la LGSS por parte del TS es la opción más ajustada a derecho.

Así, este criterio del INSS establece que:

- Quedará suspendida la prestación de IPA durante el tiempo en que se desempeñen estos trabajos o actividades y se reanudará cuando cese la realización de estos.
- En los casos en que el pensionista ya viniera compatibilizando el percibo de la pensión de IPA con el ejercicio de un trabajo por cuenta ajena o de una actividad por cuenta propia (de acuerdo con la anterior doctrina del TS), se mantendrá esta compatibilidad durante la vigencia de ese contrato o de esas actividades.

No obstante, se aclara que nada impide a esta entidad pública la revisión de oficio del estado del pensionista conforme a lo dispuesto en el artículo 200 de la LGSS.

Adjuntamos el siguiente [enlace](#) por si desea el criterio completo.

Jurisprudencia: El registro de enseres personales sin la audiencia de un tercero supone una prueba ilícita.

El Tribunal Supremo declara que el incumplimiento de esta obligación instrumental para la objetividad de la prueba precipita la ilicitud de la misma y que no puede desplegar efectos probatorios en orden de calificar el despido como procedente.

La Sala 4ª del Tribunal, en su Sentencia de 5 de junio de 2024, parte de lo establecido en los arts. 18 (Inviolabilidad de la persona del trabajador) y 20.3 (dirección y control de la actividad laboral) para señalar que las reglas establecidas en estos dos artículos suponen una garantía para la objetividad y eficacia de la prueba.

Al no existir ningún impedimento para que el registro se realizase en presencia de un representante legal de las personas trabajadoras o de otra persona trabajadora, el incumplimiento de estas garantías supone que la prueba no pueda desplegar efectos probatorios en orden a la calificación como procedente del despido disciplinario. Por lo tanto, la ineficacia probatoria del registro del bolso llevado a cabo vulnerando el art. 18 del ET habría conllevado la calificación del despido como improcedente.

Sin embargo, dado que en este caso se trataba de una trabajadora con reducción de jornada por cuidado de un hijo menor, la consecuencia final fue la nulidad del despido.

Se adjunta en el siguiente enlace el acceso directo a la [sentencia](#).

Jurisprudencia: La empresa puede elaborar un plan de desconexión digital de manera unilateral, siempre que se conceda audiencia a la RLT.

La Audiencia Nacional da por válido el plan de desconexión digital elaborado, de manera unilateral, por la empresa, dado que se lo comunicó y le dio audiencia para que realizaran sus alegaciones.

La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional ha dado por válido el plan de desconexión digital que había sido elaborado, de manera unilateral, por parte de la empresa, toda vez que concedió audiencia a la Representación Legal de los Trabajadores.

La Sentencia analiza una demanda interpuesta por el Comité de Empresa, a la cual se sumaron los dos sindicatos más mayoritarios, donde interpelaban a la Sala para que anulara el plan de teletrabajo instaurado por la empresa, así como el de desconexión digital, alegando que se vulneraba su derecho a la libertad sindical como consecuencia de dicha unilateralidad.

El Tribunal establece, entre los hechos probados que, pese a que es cierto que el criterio de la empresa fue el impuesto, bien cierto es que, con carácter previo, se dio audiencia a la representación de los trabajadores, acorde a lo establecido en el artículo 64.5 ET, pudiendo estos emitir el informe correspondiente.

Así, no se puede considerar que, en modo alguno, se haya privado a la organización sindical de haber participado en el proceso de negociación colectiva y, por ello, no se da la existencia de vulneración de su libertad sindical.

Se adjunta en el siguiente enlace el acceso directo a la [sentencia](#).

Jurisprudencia: Se ensancha la comprensión del despido colectivo.

El reciente fallo de la Audiencia Nacional marca un hito importante en la jurisprudencia laboral española. La sentencia, que se pronunció el 14 de mayo de 2024, establece

precedentes significativos en materia del despido colectivo;

Dicho fallo no reconoce que las bajas de trabajadores que son trasladados a otras empresas del mismo grupo deben ser consideradas como despidos colectivos de hecho **si no se ha realizado el procedimiento negociador preceptivo**. Esta interpretación es crucial porque amplía el concepto de despido colectivo más allá de los despidos formales para incluir situaciones en las que los trabajadores son recolocados dentro del grupo empresarial.

La Directiva 98/59/CE del Consejo de la UE establece que los despidos colectivos deben estar sujetos a un procedimiento de consulta con los representantes de los trabajadores para minimizar los impactos sociales y facilitar la reubicación. Al considerar estas bajas como despidos colectivos de hecho, la sentencia subraya la importancia de la transparencia y la participación sindical en cualquier reestructuración que implique una reducción significativa de la plantilla, asegurando que no se utilicen traslados internos para eludir las obligaciones legales de negociación y notificación.

La sentencia también ordena la readmisión de los trabajadores afectados y condena a la empresa a indemnizar al respectivo sindicato con 7.000 euros por la vulneración de sus derechos. Esta indemnización reconoce el perjuicio causado al sindicato por la exclusión del proceso de negociación, subrayando la importancia de respetar los derechos de representación y participación sindical en las decisiones laborales.

Asimismo, la readmisión de los trabajadores afectados refuerza la protección de los empleados frente a decisiones empresariales unilaterales que no respeten

los procedimientos establecidos. Al exigir la readmisión, la Audiencia Nacional no solo rectifica el acto ilegal, sino que también envía un mensaje claro a otras empresas sobre las consecuencias de no cumplir con las normativas laborales.

Se adjunta en el siguiente enlace el acceso directo a la [sentencia](#).

Jurisprudencia: Incumplir el plazo de preaviso establecido por el convenio colectivo para solicitar el reingreso en la empresa tras una excedencia voluntaria, no puede suponer la extinción de la relación laboral o la pérdida del derecho al reingreso.

El Tribunal Supremo estima que la no admisión de la reincorporación del trabajador en excedencia voluntaria al no haber preavisado en tiempo constituye un despido improcedente.

La reciente sentencia emitida por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo analizaba la situación de un trabajador que solicitó una excedencia voluntaria con prórroga, pero al solicitar al empresario su reingreso con menos de un mes de antelación a la finalización del plazo concedido, la empresa consideró que había perdido el derecho al reingreso, ya que había incumplido la obligación recogida en el convenio.

El Tribunal considera que no puede admitirse que la fijación de un plazo de preaviso para solicitar el reingreso conlleve la pérdida de dicho derecho en caso de incumplimiento y, por ende, la extinción del contrato de trabajo suspendido. Debido a que, el convenio colectivo estaría estableciendo unos efectos

que la ley ni ha previsto ni permite, implicando una disminución convencional de los derechos legalmente establecidos en perjuicio del trabajador.

Es por ello, que la comunicación empresarial se califica como un despido improcedente, por lo que se condena a la empresa a optar entre readmitir al trabajador, abonando los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido hasta la readmisión efectiva, o abonarle la indemnización prevista para el despido improcedente en la normativa aplicable, teniendo en cuenta el alcance temporal de la situación enjuiciada.

Se adjunta en el siguiente enlace el acceso directo a la [sentencia](#).

Jurisprudencia: El Tribunal Supremo define los elementos del accidente laboral

Este Tribunal, en una reciente sentencia de 22 de mayo de 2024 ha dictaminado que un infarto en el centro de trabajo antes de empezar a trabajar no se puede calificar como accidente de trabajo.

La reciente sentencia nº724/2024 emitida por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, analizaba la situación de un trabajador que padecía una miocardiopatía por la que, al menos desde el año 2007, seguía controles en el servicio de cardiología y tomaba desde 2013 diariamente fármacos antitensivos. Dicho servicio estableció al menos desde el 2014, un control anual del paciente, existiendo un empeoramiento en 2018. En julio de 2019, sobre las 7.50h el trabajador se encontraba en los vestuarios de la empresa ya con la ropa de trabajo, sin llegar a tener

los cordones atados, cuando sufrió un síncope con parada cardiorrespiratoria y falleció. La viuda del trabajador solicitó la pensión de viudedad y auxilio por defunción por accidente de trabajo, demandado al INSS, a la mutua y a la empresa.

Se desestimó la demanda la demanda amparándose en la STS 670/2020, de 16 de julio, que señala que el deceso no tuvo lugar en el tiempo de trabajo, pues el trabajador no había fichado ni había comenzado sus tareas. Tras interposición de recurso de casación, el TSJ estimó el recurso declarando que sí se trataba de un accidente de trabajo.

Finalmente, el Tribunal Supremo, en unificación de doctrina indica que en el caso concreto concurren “algunos datos complementarios” que alejan el suceso del concepto de accidente de trabajo, al no vincularse el episodio con esfuerzo o actividad o alteración de clase alguna y al no estar aún en “tiempo de trabajo”.

Se adjunta en el siguiente enlace el acceso directo a la [sentencia](#).

Contacto

derecho.laboral@mazars.es

