



# Newsletter Derecho Laboral

Octubre 2024

**forv/s**  
**mazars**

**Normativa:** El pasado día 10 de octubre entró en vigor el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.

Se adjunta en el siguiente enlace el acceso directo a nuestra [alerta](#), con un desarrollo de las principales medidas introducidas.

**Normativa:** Se publica la Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo, relativa la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas.

[El pasado 2 de octubre se publica la Directiva Europea sobre el trabajo en plataformas digitales a través de la cual se pretende dar mayor transparencia al empleo de los algoritmos para la gestión de los recursos humanos garantizando que estos sistemas se supervisen por personal cualificado, entre otras medidas.](#)

Tras un largo proceso que se inició con la propuesta de la Comisión, publicada en 9 de diciembre de 2021, finalmente el Consejo ha adoptado esta norma destinada a mejorar las condiciones laborales de aquellas personas que trabajan en plataformas digitales en toda la UE. La Directiva será firmada ahora por el Consejo y el Parlamento Europeo y entrará en vigor tras su publicación en el Diario Oficial de la UE. Los Estados miembros dispondrán de dos años para incorporar las disposiciones de la Directiva a su legislación nacional.

La Directiva sobre Trabajo en Plataformas Digitales dará mayor transparencia al empleo de algoritmos para la gestión de los recursos humanos, al garantizar

que los sistemas automatizados sean supervisados por personal cualificado y que los trabajadores tengan derecho a impugnar las decisiones automatizadas.

También ayudará a determinar correctamente la situación laboral de las personas que trabajan para plataformas digitales, lo cual permitirá a dichas personas acogerse a todos los derechos laborales que les asistan. Los Estados miembros establecerán en sus ordenamientos jurídicos la presunción legal de existencia de una relación laboral, que se materializará cuando se constaten determinados indicios de control y dirección.

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

**Jurisprudencia:** Despido improcedente por no establecer la duración exacta del periodo de prueba.

[El Tribunal Supremo estima el recurso de casación para la unificación de doctrina en el que condena a la empresa a la readmisión del trabajador o al pago de la indemnización correspondiente, por despido improcedente.](#)

En el caso analizado, el trabajador de la Empresa, con la categoría profesional de vigilante de seguridad, dispone en su contrato la siguiente cláusula “Se establece un periodo de prueba según convenio.”

El trabajador, llevaba prestando servicios para la empresa desde el 31 de agosto de 2021, y en fecha 23 de septiembre del mismo año, es notificado de su extinción de contrato mediante carta de despido, por no haber superado dicho periodo de prueba.

Interpuesta demanda de despido frente a la Sociedad, el Juzgado de lo Social nº17 de Madrid resuelve desestimando las pretensiones del trabajador y absolviendo a la Empresa.

La Sentencia, recurrida en suplicación ante el Tribunal Superior de Justicia de Madrid, es desestimada una

vez más. Hasta que, es estimado este recurso de casación para unificación de doctrina en fecha 24 de septiembre de 2023.

El Supremo trae a colación diferentes Sentencias para cumplir con el criterio de contradicción que establece el art. 219 LRJS. En ellas, se confirma la nulidad de la cláusula del periodo de prueba en caso de que esta no quede fijada con exactitud, condición que dota de una grave inseguridad a las personas trabajadoras, y, por ende, la improcedencia del despido.

Alega también, el cumplimiento del art. 14 de nuestro Estatuto, para evitar así la posibilidad de extinguir la relación laboral ad nutum – a voluntad –, sin indemnización alguna.

Finalmente, la Sala IV del TS condena a la empresa por despido improcedente a optar entre la readmisión inmediata del trabajador o a poner a su disposición la indemnización de 33 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de 24 mensualidades, lo que en este caso equivaldría a 119,05 euros.

Se reitera por tanto este criterio afirmando que, el Tribunal Supremo ya estableció en su resolución del pasado 12 de abril de 2023

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

**Jurisprudencia: El inicio del permiso retribuido por cuidado del familiar puede ajustarse según necesidades de conciliación.**

**[Una reciente sentencia de la Audiencia Nacional establece que el inicio del permiso retribuido por hospitalización o intervención quirúrgica no tiene por qué coincidir con el hecho causante](#)**

Los sindicatos demandantes cuestionaban las instrucciones internas que establecían que el disfrute del permiso retribuido del artículo 37.3.b) del Estatuto de los Trabajadores debía iniciarse en el mismo día del hecho causante, es decir, la fecha de hospitalización o intervención, y que requerían justificación mediante certificados médicos detallados.

Los sindicatos alegaban que esta interpretación era restrictiva, limitando el derecho del trabajador a ajustar el inicio del permiso a sus necesidades de conciliación, lo que contravendría la finalidad de la norma.

Las empresas, en cambio, argumentaban que permitir el inicio flexible podría generar desigualdades entre los trabajadores que cuentan o no con apoyo familiar, y que dicho ajuste debería ser una prerrogativa de la organización empresarial.

El tribunal ha fallado a favor de los sindicatos, subrayando que la normativa no impone una coincidencia estricta entre el inicio del permiso y el hecho causante, ya que la finalidad de la disposición es permitir el cuidado del familiar.

Asimismo, se menciona que, aunque la regla general establece el disfrute de permisos en días laborables, el trabajador puede diferir el inicio del permiso dentro del período de necesidad del cuidado. [Así, la sentencia señala que es un derecho de los empleados adaptar el disfrute del permiso en función de su situación personal de conciliación.](#)

Igualmente, cabe mencionar que la Audiencia destaca que la imposición rígida del inicio del permiso podría afectar desproporcionadamente a las mujeres, quienes suelen asumir una mayor carga en los cuidados familiares, perpetuando así la "brecha laboral de género". Al permitir el ajuste del inicio del permiso, la decisión busca favorecer una mayor corresponsabilidad en el cuidado y reducir las barreras que limitan la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral.

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

**Jurisprudencia:** Despido improcedente por no incluir la antigüedad correcta en el cálculo de la indemnización.

El Tribunal Supremo considera como error inexcusable en el cálculo de la indemnización por despido objetivo por omisión de las contrataciones iniciales donde prestó servicios el trabajador.

En la Sentencia aquí analizada, el trabajador prestó servicios para cuatro empresas diferentes, siempre con la categoría profesional de especialista en instalación telefónica y averías y siempre con las mismas funciones.

El trabajador, prestaba servicios para la última empresa desde el año 2018, pero había comenzado a prestar servicios para otras dos -relacionadas con la última-, en el año 2016, en el caso de la primera, y unos meses antes en el mismo año 2018, en el caso de la segunda.

El Tribunal Supremo estima que, en este caso, el trabajador había venido prestando servicios para dos contratistas de Telefónica, con la misma tarjeta de identificación y que tanto él como otros 13 trabajadores pasaron a prestar exactamente los mismos servicios de instalación y mantenimiento de redes telefónicas externalizados por Telefónica SA de una contratista a la otra. Por ello, estima que se trata de un supuesto de sucesión de plantillas en el que, por aplicación del art. 44 del ET, la empresa debió haber calculado la indemnización por despido computando también la prestación de servicios en la contratista anterior.

El no haberlo hecho, es considerado por el Tribunal como un error inexcusable que conlleva la improcedencia del despido, confirmando así la

antigüedad inicial del trabajador con la correspondiente indemnización por despido.

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

**Jurisprudencia:** El Tribunal Supremo reafirma los límites de la libertad sindical frente a la protección de datos en empresas

La sentencia anula la obligación de la empresa de proporcionar información a la sección sindical al no cumplir con los requisitos de representación establecidos en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

La sentencia del Tribunal Supremo aborda un conflicto entre la libertad sindical y el derecho a la protección de datos en el contexto de la solicitud de información por parte de la sección sindical, centrándose el caso en la interpretación y aplicación de la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS) y el Estatuto de los Trabajadores (ET), especialmente en lo que respecta a los derechos de los delegados sindicales en empresas de menos de 250 trabajadores.

El Tribunal establece que solo los delegados sindicales en empresas que superan los 250 trabajadores tienen acceso a los derechos y garantías que la ley otorga, incluyendo el derecho a recibir información por lo que, en el presente caso, la sección sindical no debe disponer de dicho acceso. Punto crucial, ya que resalta la dualidad de derechos en el ámbito sindical: la representación interna del sindicato frente a los derechos externos reconocidos por la ley.

Respecto a la protección de datos, se subraya que la cesión de información personal debe ser necesaria y pertinente para el ejercicio de las funciones de representación sindical. Este aspecto pone de relieve la necesidad de salvaguardar la intimidad de los trabajadores, un tema de creciente interés actual en la era digital.



Finalmente, el Tribunal decide desestimar la demanda ya que, la solicitud de información por parte de la sección sindical podría vulnerar la legislación sobre protección de datos, ya que no hay una conexión directa entre los datos solicitados y las funciones de representación que la sección sindical puede ejercer.

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

## **Jurisprudencia: El Tribunal Supremo anula la cláusula de rendimiento mínimo en contratos de teleoperadores por considerarla abusiva**

**El alto tribunal confirma que la empresa vulneró el derecho de negociación colectiva al imponer unilateralmente una causa extintiva sin respetar el procedimiento de despido disciplinario.**

La sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, del 16 de septiembre de 2024 (STS 4726/2024), aborda el recurso de casación interpuesto por Digitex Informática SLU contra la sentencia de la Audiencia Nacional que anuló una cláusula extintiva impuesta en los contratos de teleoperadores. Esta cláusula permitía la extinción del contrato si el trabajador no alcanzaba el 75% de la media de producción mensual en tres meses consecutivos o cuatro alternos en seis meses. Los sindicatos demandantes (CGT, UGT, CCOO y USO) argumentaron que dicha cláusula era abusiva y violaba derechos fundamentales de los trabajadores.

La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional había fallado a favor de los sindicatos, sosteniendo que la cláusula era nula por no haber sido negociada colectivamente, lo que infringe el derecho de negociación colectiva establecido en el artículo 37 de la Constitución. La sentencia consideró que la empresa, al imponer unilateralmente una cláusula que

fija criterios de rendimiento como causa de extinción del contrato, evitaba los procedimientos de despido disciplinario que requieren la culpabilidad del trabajador y violaba el convenio colectivo del sector.

El Tribunal Supremo confirma la nulidad de la cláusula, considerando que la empresa no respetó los límites de buena fe y proporcionalidad exigidos en el artículo 49.1.b) del Estatuto de los Trabajadores. La cláusula era desproporcionada, pues los trabajadores no podían conocer de antemano el rendimiento medio de la plantilla y el sistema de medición era unilateral, lo que podía provocar despidos sin causas justificadas. Además, el Supremo subraya que la condición resolutoria no puede usarse para evitar el procedimiento de despido disciplinario y el pago de la indemnización correspondiente, y que la autonomía individual de los trabajadores no puede prevalecer sobre la negociación colectiva.

Finalmente, el Tribunal desestima el recurso de Digitex, confirmando la nulidad de la cláusula y reafirmando la protección de los derechos colectivos sobre los acuerdos individuales, al entender que esta práctica empresarial vulnera la tipicidad del despido disciplinario y los derechos laborales de los trabajadores.

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

**Jurisprudencia: Es nulo el despido de una trabajadora que fue despedida por no cumplir el nuevo horario establecido por la empresa, tras reincorporarse de una IT.**

**La Empresa modificó unilateralmente, sin seguir el procedimiento establecido en el art. 41 ET), el horario de una trabajadora en reducción de jornada al volver de una baja médica.**

La trabajadora causó baja por IT, derivada de accidente de trabajo en noviembre de 2018. Se constató que existía relación de causalidad entre el accidente y el incumplimiento de medidas de seguridad por parte de la Empresa. En septiembre de 2017 la trabajadora había solicitado una reducción de jornada por cuidado de hijo menor, propuesta que la Empresa aceptó. Tras el alta médica la Empresa remitió escrito a la actora por el que se le modificaba su horario de trabajo, firmando la misma como no conforme. La trabajadora no lo cumplió y fue sancionada en reiteradas ocasiones hasta que se procedió a su despido disciplinario.

El TSJ Canarias declaró la nulidad del despido, concluyendo que la sentencia de instancia (que había declarado la procedencia del despido) no había ponderado los derechos constitucionales relativos a la igualdad y la conciliación de la vida laboral y familiar (artículos 14 y 39 CE).

Continuaba la sentencia exponiendo que la empresa modificó el horario de la trabajadora sin seguir el procedimiento previsto en el artículo 41 ET, incumpliendo sus obligaciones relativas a (i) la notificación con preaviso de quince días, (ii) la comunicación a los representantes de los trabajadores y (iii) no haber permitido a la actora ejercer su derecho a extinguir el contrato de trabajo y percibir la indemnización prevista en el art. 41.3 ET.

El Alto Tribunal ha confirmado la sentencia del TSJ de Canarias.

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

## **Jurisprudencia:** ¿Qué elementos se deben tener en cuenta para ser calificado como un accidente de trabajo in itinere?

**El Juzgado de lo Social nº2 de Santander, en sentencia de 18 de septiembre de 2024, ha reconocido como accidente de trabajo in itinere el siniestro de un trabajador que recorría 44 kilómetros en bicicleta entre su casa y el trabajo.**

En el presente caso se estudia la calificación como accidente de trabajo in itinere de un monitor deportivo que fue atropellado por un coche 45 minutos más tarde de la finalización de su jornada laboral en dirección a su domicilio.

La cuestión jurídica que se plantea es si existen los cuatro elementos a valorar: teleológico, cronológico, geográfico y modal. La Sala no duda en la existencia de los tres primeros ya que el actor se dirigía a su domicilio teniendo en cuenta que el trayecto de 44 kilómetros era de una hora y cuarenta y cinco minutos aproximadamente y, por lo tanto, tanto el trayecto como la hora y localización del accidente indican que el demandante se dirigía a su domicilio, sin que tampoco se detectara que se hubiera desviado por motivos personales o privados.

Ahora bien, respecto al cuarto elemento modal, el de la idoneidad, en un primer momento se discute si el medio utilizado por el actor era el adecuado o si era razonable utilizar la bicicleta de carreras para realizar el trayecto de ida y vuelta al centro de trabajo y si, en todo caso, debía ser más lógico que utilizara el vehículo particular o el transporte público ya que se podría llegar a entender que el actor puso en riesgo su integridad física.

No obstante, la Sala se pronuncia indicando que el trabajador tiene todo el derecho del mundo a acudir en bicicleta a su puesto de trabajo, aunque esta distancia sea relevante y que obligar al actor a desplazarse en vehículo podría vulnerar su legítimo derecho a

favorecer su salud (recuérdese que el actor es monitor deportivo).

Finalmente, la Sala también destaca que completamente diferente sería la situación si el desplazamiento hubiera tenido lugar en plena noche, por caminos malamente transitables o con hielo, lluvia incesante, viento o circunstancias similares.

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

## Contacto

derecho.laboral@mazars.es

