



NEWSLETTER LABORAL

I. ANÁLISIS DE ACTUALIDAD	3
SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA, DE 18 DE ENERO DE 2024: ¿SE EXTINGUE EL CONTRATO AUTOMÁTICAMENTE EN CASO DE INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL?.....	3
1. Introducción.....	3
2. Marco normativo nacional objeto de análisis por la Sentencia del TJUE de 18 de enero de 2024.....	3
3. Marco normativo comunitario objeto de aplicación por la Sentencia del TJUE de 18 de enero de 2024.	4
4. Breve resumen de la Sentencia del TJUE de 18 de enero de 2024.	5
4.1. Detalles fácticos de relevancia.	5
4.2. Cuestiones prejudiciales planteadas.	6
4.3. Fundamentación Jurídica.	7
4.4. Conclusión y solución adoptada.....	8
5. Posibles efectos y consecuencias.	8
II. NOVEDADES JURISPRUDENCIALES	12
1. ¿Es discriminatorio extinguir un contrato fijo-discontinuo alegando periodos de inactividad si el trabajador se encuentra de baja por IT?	12
2. Nulidad del despido: represalia ante la reclamación de las condiciones laborales.....	12
3. El Tribunal Supremo se pronuncia sobre el día inicial para el cómputo de los permisos del convenio colectivo (reitera doctrina).....	13
4. A vueltas con la falta de conformación de las Comisión ad hoc en los Planes de Igualdad: son válidos si la empresa ha puesto todos los medios a su alcance para constituir adecuadamente dicha Comisión.....	14
5. Teletrabajo: ¿Es obligatorio facilitar una silla ergonómica para esta modalidad de prestación de servicios?.....	15
6. Reducción de jornada por guarda legal en un sistema de trabajo a turnos: la concreción horaria no concede el derecho a trabajar en un único turno fijo.....	16
7. La nulidad objetiva del despido de una mujer embarazada no conlleva la condena automática a una indemnización por daños morales	17
8. Cese en periodo de prueba. Trabajador en situación de IT: nulidad del despido	18
9. El Tribunal Supremo considera que el plus de toxicidad, penosidad y peligrosidad debe retribuirse por día efectivo de trabajo y no por días naturales	19

10. Valor liberatorio del finiquito respecto de la compensación del pacto de no competencia postcontractual abonada durante la relación laboral en caso de posterior incumplimiento.	20
11. Teletrabajo: ¿Cómo se determina la competencia territorial de los órganos jurisdiccionales?	21
12. La Audiencia Nacional se pronuncia: el empleador puede exigir al trabajador que ponga en su conocimiento el inicio de un proceso de IT	22
III. NOVEDADES LEGISLATIVAS	23
1. Real Decreto 1011/2023, de 5 de diciembre, por el que se modifican el Reglamento general sobre procedimientos para la imposición de sanciones por infracciones de orden social y para los expedientes liquidatorios de cuotas de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 928/1998, de 14 de mayo, y el Reglamento de Organización y Funcionamiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 138/2000, de 4 de febrero, en materia de administración electrónica.	23
2. Real Decreto-ley 6/2023, de 19 de diciembre, por el que se aprueban medidas urgentes para la ejecución del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia en materia de servicio público de justicia, función pública, régimen local y mecenazgo.	23
3. Real Decreto-ley 8/2023, de 27 de diciembre, por el que se adoptan medidas para afrontar las consecuencias económicas y sociales derivadas de los conflictos en Ucrania y Oriente Próximo, así como para paliar los efectos de la sequía.	25
4. Real Decreto 145/2024, de 6 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2024.....	25

I. ANÁLISIS DE ACTUALIDAD

SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA, DE 18 DE ENERO DE 2024: ¿SE EXTINGUE EL CONTRATO AUTOMÁTICAMENTE EN CASO DE INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL?

1. Introducción

Mediante el presente artículo se llevará a cabo un análisis de los posibles efectos y consecuencias que pudiera tener la reciente [Sentencia del TJUE de 18 de enero de 2024](#) la cual, y como anticipo del presente artículo de opinión, llega a la conclusión consistente en que el artículo 49.1 e) del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (“ET”) es contrario al Derecho Comunitario, en concreto, al artículo 5 de la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación (“Directiva 2000/78/CE”).

2. Marco normativo nacional objeto de análisis por la Sentencia del TJUE de 18 de enero de 2024.

Con carácter previo, debe anticiparse que el artículo en cuestión que es objeto de análisis por tal pronunciamiento es principalmente el artículo 49.1 e) del ET, el cual establece bajo los siguientes términos:

“(…) 1. El contrato de trabajo se extinguirá:

...

*e) Por muerte, gran invalidez o **incapacidad permanente total o absoluta del trabajador, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 48.2 (…)**”.*

Es decir, la interpretación literal de tal precepto permitía a las compañías extinguir automáticamente el contrato de trabajo de aquellas personas trabajadoras a las que el Instituto Nacional de la Seguridad Social (“INSS”) hubiera reconocido una incapacidad permanente (“IP”), ya fuese en la modalidad de total o absoluta.

No obstante, tal y como se indica, el mismo se debe poner en relación con lo dispuesto en el artículo 48.2 del ET, el cual recoge:

*“(…) 2. En el supuesto de incapacidad temporal, producida la extinción de esta situación con declaración de incapacidad permanente en los grados de incapacidad permanente total para la profesión habitual, absoluta para todo trabajo o gran invalidez, **cuando, a juicio del órgano de calificación, la situación de incapacidad del trabajador vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo, subsistirá la suspensión de la relación laboral, con reserva del puesto de trabajo, durante un periodo de dos años a contar desde la fecha de la resolución por la que se declare la incapacidad permanente (…)**”.*

De este modo, la aplicación conjunta de tales preceptos permitía llegar a la conclusión consistente en que el reconocimiento de una IP total o absoluta siempre daría lugar a la posibilidad de que la empresa en cuestión extinguiese la relación laboral de manera automática, salvo en aquellos casos en los que en la resolución del INSS se determinase una

fecha para efectuar la revisión de dicha situación por posible mejoría, siendo que en tal caso, no cabría la extinción sino que procedería la suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo por un período de al menos 2 años a computar desde la fecha de la resolución del INSS.

3. Marco normativo comunitario objeto de aplicación por la Sentencia del TJUE de 18 de enero de 2024.

De la misma manera, antes de entrar a valorar la sentencia en cuestión, conviene destacar la normativa comunitaria que el TJUE aplica a los efectos de declarar contrario al derecho comunitario la regulación actual del artículo 49.1 e) del ET, todo ello, sin perjuicio de que en la resolución también se analiza norma de derecho internacional.

A estos efectos, con carácter primordial, se deben analizar los artículos 2 (apartados 1 y 2) y 5 de la Directiva 2000/78/CE, los cuales disponen:

- Artículo 2 Directiva 2000/78/CE:

“(…) 1. A efectos de la presente Directiva, se entenderá por principio de igualdad de trato la ausencia de toda discriminación directa o indirecta basada en cualquiera de los motivos mencionados en el artículo 1.

2. A efectos de lo dispuesto en el apartado 1:

*a) existirá **discriminación directa** cuando una persona sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga por alguno de los motivos mencionados en el artículo 1;*

*b) existirá **discriminación indirecta** cuando una **disposición**, criterio o práctica aparentemente neutros pueda ocasionar una desventaja particular a personas con una religión o convicción, **con una discapacidad**, de una edad, o con una orientación sexual determinadas, **respecto de otras personas**, salvo que:*

i) dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y salvo que los medios para la consecución de esta finalidad sean adecuados y necesarios; o que

*ii) **respecto de las personas con una discapacidad determinada, el empresario o cualquier persona u organización a la que se aplique lo dispuesto en la presente Directiva, esté obligado, en virtud de la legislación nacional, a adoptar medidas adecuadas de conformidad con los principios contemplados en el artículo 5 para eliminar las desventajas que supone esa disposición, ese criterio o esa práctica.***

(…)”.

- Artículo 5 Directiva 2000/78/CE:

*“(…) A fin de garantizar la observancia del principio de igualdad de trato en relación con las personas con discapacidades, **se realizarán ajustes razonables**. Esto significa que los empresarios tomarán las medidas adecuadas, en función de las necesidades de cada situación concreta, para permitir a las personas con discapacidades acceder al empleo, tomar parte en el mismo o progresar profesionalmente, o para que se les ofrezca formación, salvo que esas medidas supongan una carga excesiva para el empresario. La carga no se considerará excesiva cuando sea*

paliada en grado suficiente mediante medidas existentes en la política del Estado miembro sobre discapacidades. (...)”.

En tal sentido, y como se explicará en el siguiente apartado, es importante entender la interpretación que el TJUE realiza sobre el significado de los términos “ajustes razonables” y “carga excesiva de los mismos” para los empresarios, todo ello, con la finalidad de permitir la participación en la Empresa de aquellas personas que tengan una discapacidad.

De este modo, de los dispuesto en tales preceptos se desprendería la obligación de las empresas de implementar medidas a los efectos de garantizar la igualdad y/o la inexistencia de discriminación respecto a las personas con discapacidades para que puedan acceder y/o mantener el empleo, no obstante, con los límites que a continuación se apuntarán.

Teniendo en cuenta lo anterior, el debate y el objeto principal del pronunciamiento se centra en determinar si la regulación expuesta en el art. 49.1 e) del ET es contraria a las obligaciones impuestas por el derecho comunitario, resultado que se esgrimirá en el siguiente apartado.

4. Breve resumen de la Sentencia del TJUE de 18 de enero de 2024

4.1. Detalles fácticos de relevancia.

i. - El trabajador en cuestión prestaba servicios en una empresa como conductor de camión desde el mes de octubre de 2012, sufriendo un

accidente en el mes de diciembre de 2016, tras el cual accedió a situación de incapacidad temporal.

ii. - El 18 de febrero de 2018, el INSS dictó una resolución por la que se extinguía la incapacidad temporal, se le reconocía al trabajador una indemnización a tanto alzado y se le denegaba el reconocimiento de la IP.

Como consecuencia de dicha resolución, el trabajador interesó a la empresa la reubicación en un puesto que fuera compatible con las lesiones permanentes que le había originado el accidente, cumpliendo la compañía tal petición, en un puesto de conducción el cual implicaba menos tiempo llevando a cabo tal tarea que en el anterior puesto.

iii. – A su vez, el trabajador interpuso los recursos y demandas pertinentes frente a la resolución del INSS de fecha 18 de febrero de 2018, denegatoria de la IP, siendo que, mediante sentencia de fecha 2 de marzo de 2020 se le reconoce el derecho a la IP total.

Dicha sentencia, a pesar de que la empresa había reubicado al trabajador en otra posición de conducción menos exigente, determinó que como consecuencia del estado en el que ha quedado su tobillo a causa del accidente, tal situación impediría la realización de cualquier labor de conducción de forma plena, lo cual equivaldría a la imposibilidad de realizar dicha actividad.

iv. - A consecuencia de lo anterior, con efectos del día 13 de marzo de 2020, la empresa notificó al trabajador la resolución y/o

extinción del contrato de trabajo al amparo de lo establecido en el artículo 49.1 e) del ET, al habersele reconocido una IP total, lo cual impide el ejercicio de su profesión habitual.

v.- Frente a dicha extinción, el trabajador interpuso demanda de despido alegando que el mismo era discriminatorio en razón a su situación de discapacidad cuyo procedimiento judicial fue conocido en instancia por el Juzgado de lo Social nº1 de Ibiza, el cual desestimo la demanda al entender que la resolución del contrato era ajustada a Derecho como consecuencia del reconocimiento de una IP total que le inhabilitaba para el ejercicio de su profesión, sin que el empresario tenga la obligación de reubicarle en otro puesto antes de extinguir el contrato.

vi. – En contra de la sentencia de instancia, la defensa del trabajador formuló recurso de suplicación frente a la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia (“TSJ”) de las Islas Baleares, órgano judicial que planteó las dos cuestiones prejudiciales que se indican a continuación, teniendo en cuenta las siguientes premisas:

- En el procedimiento judicial no se discute la condición de persona con discapacidad del trabajador al tener reconocida una IP total.
- La regulación del artículo 49.1 e) del ET no ha sido adaptada a lo dispuesto en la Directiva 2000/78/CE (puesto que tal redacción es originaria de la versión del ET de 1980), permitiendo la extinción automática del contrato de trabajo en caso de reconocimiento de la IP total, sin

la exigencia de llevar a cabo “ajustes razonables” y/o “medidas adecuadas”, teniendo en cuenta además que la empresa ya le había reubicado previamente.

4.2. Cuestiones prejudiciales planteadas.

Con base en lo anterior, el TSJ de Islas Baleares, mediante Auto, acordó la suspensión del trámite del recurso de suplicación y planteó al TJUE las dos siguientes cuestiones prejudiciales:

i. – “El artículo 5 de la [Directiva 2000/78], a la luz [de] los apartados 16, 17, 20 y 21 de su preámbulo, de los artículos 21 y 26 de la [Carta] y de los artículos 2 y 27 de la [Convención de la ONU], ¿debe ser interpretado en el sentido de que se opone al mismo la aplicación de una norma nacional que contemple como causa automática de extinción del contrato de trabajo la discapacidad del trabajador/a (al ser declarado en situación de incapacidad permanente y total para su profesión habitual, sin previsión de mejoría), sin previo condicionamiento al cumplimiento por parte de la empresa del mandato de adoptar “ajustes razonables” a la que obliga el referido artículo 5 de la Directiva para mantener el empleo (o justificar la carga excesiva de tal obligación)?”

ii. – “Los artículos 2, apartado 2, y 4, apartado 1, de la [Directiva 2000/78], a la luz de los apartados 16, 17, 20 y 21 de su preámbulo, de los artículos 21 y 26 de la [Carta] y de los artículos 2 y 27 de la [Convención de la ONU], ¿deben ser interpretados en el sentido de que la extinción automática del contrato de trabajo de un trabajador por causa de discapacidad (al ser declarado en situación de

incapacidad permanente y total para su profesión habitual), sin previo condicionamiento al cumplimiento del mandato de adoptar “ajustes razonables” a la que obliga el referido artículo 5 de la Directiva para mantener el empleo (o a la previa justificación de la carga excesiva de tal obligación), constituye una discriminación directa, aun cuando una norma legal interna determine tal extinción?»”.

4.3. Fundamentación Jurídica.

Con carácter previo, cabe resaltar que, aunque el TSJ planteó dos cuestiones prejudiciales, el TJUE resuelve ambas de formas conjunta como si únicamente se hubiese planteado una.

En primer lugar, el TJUE concluye que la cuestión controvertida en el litigio quedaría comprendida dentro del ámbito de aplicación de la Directiva 2000/78/CE, dado que, el trabajador en cuestión entra dentro del concepto de persona discapacitada, no siendo ésta objeto de controversia y, a su vez, se estaría discutiendo si la extinción de la relación laboral, amparada en el art. 49.1 e) del ET, sería discriminatoria por dicha razón.

Partiendo de lo anterior, el Tribunal determina que puede ser una causa de discriminación en contra de la situación de discapacidad el hecho consistente en que la compañía haya llevado a cabo la extinción de un contrato de trabajo por una incapacidad sobrevenida, sin haber intentado previamente la implementación de “ajustes razonables”, lo cual equivale a la denegación de estos.

En relación con lo anterior, el TJUE determina que, en aplicación del artículo 5 de la Directiva 2000/78/CE, ante dicha situación, un cambio de posición o puesto de trabajo puede ser una medida adecuada o ajuste razonable para garantizar la permanencia y participación de la persona discapacitada en la empresa, asegurando así la igualdad con el resto de las personas trabajadoras.

Así, el Tribunal determina que por “**ajustes razonables**” debe entenderse **la obligación que tiene la compañía**, ante la declaración de una IP Total, **de tratar de reubicar, buscar o adaptar al trabajador en otro puesto o mismo puesto acorde a sus competencias, capacidades y disponibilidad exigida, siempre que dicha medida no suponga una carga excesiva para la empresa.**

Con respecto al término “*carga excesiva para la Empresa*”, el TJUE se apoya en el *Considerando 21* de la Directiva 2000/78/CE, el cual, establece una serie de elementos para tener en cuenta a fin de comprobar si el adoptar un ajuste razonable es posible o no para la empresa empleadora, tales como (siendo un claro *numerus apertus*):

- (i) los costes financieros que implique;
- (ii) el tamaño de la empresa;
- (iii) los recursos financieros con los que cuente;
- (iv) el volumen del negocio de la organización o de la empresa;
- (v) disponibilidad de fondos y ayudas, entre otros posibles.

A este respecto, a su vez, el TJUE concluye que, en todo caso, solo será posible la reubicación,

entendida esa medida como tal (dentro de los posibles “ajustes razonables”), **si hay por lo menos un puesto vacante en la empresa que el trabajador pudiese ocupar.**

4.4. Conclusión y solución adoptada.

Teniendo en cuenta la argumentación jurídica expuesta, el TJUE llegaría a un conjunto de conclusiones, las cuales podrían enumerarse en las siguientes:

i. – La normativa nacional debe salvaguardar y promover el ejercicio al derecho al trabajo de las personas que adquieren la discapacidad durante el empleo y, por tanto, el mantenimiento de este;

ii. – A los efectos de la aplicación del art. 49.1 e) del ET, no se puede asimilar el reconocimiento de la IP total al de la absoluta, dado que la primera solo limita para la realización de la profesión habitual que se viniera ejerciendo, y la segunda para cualquier tipo de trabajo y profesión.

iii. – La normativa nacional en materia de seguridad social no puede contravenir la obligación de los empresarios de tratar de implementar los ajustes razonables o medidas adecuadas para que el trabajador mantenga su empleo.

Así, el reconocimiento de una prestación como sería la IP total, no impediría la realización de estos ajustes y/o medidas, ni justificaría su no implementación en pro de la persona discapacitada, salvo que los mismos supongan una carga excesiva, lo cual, tendrá

que ser argumentado y demostrado por la empresa.

En virtud de lo expuesto, el TJUE concluye que el artículo 5 de la Directiva 2000/78/CE, debe interpretarse en el sentido consistente en que este se opone a una normativa nacional que establece que el empresario puede poner fin al contrato de trabajo por hallarse el trabajador en situación de IP total debido a una discapacidad sobrevenida durante la relación laboral, sin que el empresario esté obligado, con carácter previo, a prever o mantener ajustes razonables con el fin de permitir a dicho trabajador conservar su empleo, ni a demostrar, en su caso, que tales ajustes constituirían una carga excesiva.

5. Posibles efectos y consecuencias.

Sin lugar a dudas, la meritada Sentencia del TJUE tendrá un impacto que probablemente supondrá un previsible cambio normativo, principalmente, en la redacción actual del artículo 49.1 e) del ET, así como de la Jurisprudencia y doctrina judicial del Orden Social existente en dicha materia.

Todo ello, sin tener en cuenta la dificultad que implicará para las compañías la posibilidad de extinguir un contrato de trabajo en aplicación del art. 49.1 e) del ET ante el reconocimiento de una IP Total, así como las cargas burocráticas, productivas y/u organizativas que previamente tendrán que llevar a cabo para poder justificar la extinción.

Es por ello, ante la incertidumbre jurídica que plantea tal pronunciamiento por lo que, a modo de opinión, se analizan los siguientes

efectos y consecuencia que desde un punto de vista organizativo tal pronunciamiento puede implicar en el día a día de las compañías:

- Cabría determinar que el primer efecto del pronunciamiento analizado es que **ya no cabría la aplicación plena del art. 49.1 e) del ET tal y como está redactado**, es decir, extinguir automáticamente el contrato de trabajo ante el reconocimiento de una IP total.

Por el contrario, si que se podría seguir aplicando en sus propios términos respecto al resto de situaciones que refiere el precepto, dado que todas ellas **impiden tanto la realización de la profesión habitual como de cualquier profesión**: (i) muerte; (ii) gran invalidez; o (iii) IP absoluta.

- Lo anterior, **no significa que ante una IP total reconocida a un trabajador no se le pueda extinguir su contrato**, dado que, sigue siendo una causa de resolución del contrato pero que, previamente, requerirá la implementación de determinadas exigencias.
- En este sentido, antes de proceder a la extinción del contrato, **conviene valorar si es posible para la compañía en cuestión realizar “ajustes razonables o medidas adecuadas” para mantener a la persona trabajadora como empleado en la empresa**.

A dichos efectos, deberían tenerse en cuenta las circunstancias de la compañía para comprobar si tales ajustes o medidas

son excesivos (tamaño de la empresa, posibles vacantes, ayudas o financiación existente, volumen de negocio, coste de la reubicación, entre otros).

A su vez, habría que indicar que dentro de los “ajustes razonables y/o medidas” no solo se encontraría la reubicación, sino que también serían posibles otras como, por ejemplo:

- a) la implementación de mejoras en el puesto las cuales permitan la adaptación de este;
- b) la concreción y/o limitación únicamente a aquellas tareas y/o competencias que pudiera realizar “dentro de la profesión habitual” a pesar del reconocimiento de la IP total o, en su caso,
- c) la prestación de servicios a distancia si, por ejemplo, estuviésemos ante una persona trabajadora que tiene imposibilidad para desplazarse.

De este modo, parecería interpretarse que, si la compañía **tiene una justificación consistente en que los ajustes y/o medidas no podrían implementarse por ser excesivos**, la resolución del contrato podría efectuarse por el cauce del art. 49.4 e) del ET.

No obstante, desde un punto de vista formal y de fondo, sería recomendable que en la comunicación extintiva **ya se hiciese una explicación contundente de las razones y justificaciones por las que no ha sido posible la implementación de ajustes y/o medidas que evitasen la**

extinción de la relación laboral, todo ello, con el aconsejable apoyo del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, y las justificaciones económicas, financieras, organizativas u otras posibles que procedan.

- Sin embargo, el pronunciamiento **parecería concluir que, en todo caso, para que sea posible la reubicación**, como medida o *“ajuste razonable”*, **resultaría necesario la existencia de un puesto vacante** que fuese acorde a **las competencias, experiencia, disponibilidad y limitaciones** que tuviera la persona trabajadora en cuestión.

Es decir, podría ser más que cuestionable que a las compañías **se les impusiese la obligación de “crear puestos *ad hoc*”** para dichas personas trabajadoras, no interpretándose que ese sea el objetivo de la Directiva ni de la sentencia en cuestión.

- En el marco del análisis y estudio de una posible reubicación, **será fundamental contar con el apoyo de los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales**, a fin de determinar si, a pesar de la limitación, **la empresa puede o no reubicar a la persona trabajadora en vacantes existentes** (todo ello, pensando además en que dicha cuestión pudiera judicializarse a futuro si la persona trabajadora impugna su no reubicación), **o si de alguna manera sería posible la adaptación del puesto.**

De este modo, deviene fundamental que, antes de adoptar decisión alguna, la

compañía realice esa evaluación y análisis previo con apoyo pleno y directo de tal Servicio a fin de contar con una justificación técnico-médica, adicional al resto de argumentos que desde un punto de vista económico-financiero, productivo y/u organizativo pudieran existir.

- Para el caso en el que la compañía haya optado por la extinción automática, sin haber evaluado previamente la posibilidad de implementar ajustes y/o medidas, **existiría un riesgo alto de que la extinción se declarase nula y discriminatoria por vulneración del principio de igualdad**, con la consecuente condena de indemnización de daños y perjuicios (siempre que se interesase en la demanda).

Resulta evidente que el panorama y el contexto que surge tras esta sentencia será complejo y de absoluta incertidumbre jurídica, existiendo muchas derivadas y consecuencias de esta, las cuales no se encuentran resueltas en nuestro marco jurídico actual, debiendo estar expectantes tanto a la evolución de la normativa, como a la existencia de los pronunciamientos judiciales que se apoyen en la sentencia analizada.

En relación con lo anterior, simplemente hacer referencia a la reciente [Sentencia dictada por el Juzgado de lo Social núm. 2 de Vigo de fecha 19 de enero de 2024 \(autos 708/2023\)](#), la cual ha declarado la nulidad de una extinción del contrato de trabajo efectuada por una compañía de forma inmediata al conocimiento del reconocimiento de una IP total en favor de un trabajador.

Tal y como se ha explicado, la razón de dicha declaración se basa en la existencia de una discriminación por razón de discapacidad en contra del trabajador, al no constar acreditado que la empresa haya implementado ajustes razonables pertinentes en favor del mantenimiento del empleo o la demostración de que los mismos suponían una carga excesiva para la compañía antes de extinguir el contrato.

Por último, y por la utilidad que podría implicar, cabe hacer referencia a **la explicación llevada a cabo por el Juzgado de lo Social núm. 2 de Vigo sobre las actuaciones que tendría que llevar a cabo la empresa de forma previa a efectuar la extinción** al referir:

*“(...) Esto es, **la empresa no podía extinguir el contrato sin causa, sin ofrecer una justificación objetiva y razonable de las medidas en torno a los ajustes razonables o el cambio de puesto adoptadas, o a la imposibilidad de adoptarlas por causas financieras relevantes;** y todo, en el caso de que el trabajador manifestara su deseo de seguir trabajando, algo que se infería con claridad desde, al menos, la papeleta presentada ante el Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación (...)”.*

A consecuencia de lo anterior, la sentencia declara la nulidad del despido, especificando que **la readmisión del trabajador se debe concretar en un puesto compatible con su situación de IP Total y, por tanto, con la prestación contributiva que percibe**, dando por hecho que ambas son compatibles.

No obstante, dicha sentencia **abre la puerta a que la empresa pueda extinguir posteriormente la relación laboral, tras una**

sentencia en este sentido, siempre que, previamente, efectúe la actividad pertinente para acreditar que las medidas y/o ajustes razonables **suponen una carga excesiva**.

II. NOVEDADES JURISPRUDENCIALES

1. ¿Es discriminatorio extinguir un contrato fijo-discontinuo alegando periodos de inactividad si el trabajador se encuentra de baja por IT?

[Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, de 9 de octubre de 2023](#)

En su reciente sentencia, de fecha 9 de octubre de 2023, el TSJ de Galicia declaró la nulidad del despido efectuado a una trabajadora que prestaba servicios a través de un contrato fijo-discontinuo de carácter indefinido, que fue extinguido por la empresa inmediatamente después de conocerse el parte de confirmación de baja, en el que se especificaba su larga duración, arguyendo la empresa que su desvinculación obedecía a un periodo de inactividad dentro del marco de su relación laboral.

La demandante comenzó a prestar servicios para la empresa el 7 de septiembre de 2022, no estando reflejados en su contrato de trabajo los periodos de actividad e inactividad, contraviniendo lo dispuesto en el artículo 16.2 del Estatuto de los Trabajadores. El 4 de octubre de 2022, inició un procedimiento de incapacidad temporal, cuya duración fue determinada mediante parte de baja emitido en fecha 28 de octubre de 2022 en 86 días. El día 31 del mismo mes, la empresa tramitó su baja en la Seguridad Social, bajo el pretexto del inicio del periodo de inactividad.

El juzgador de instancia entendió la extinción efectuada por la empresa como constitutiva de un despido, declarando la nulidad del

mismo, condenando a la empresa a la readmisión de la trabajadora y al abono de una indemnización por daños morales de 7.501 euros. La empresa recurrió la sentencia de instancia alegando la inexistencia de despido o daño alguno, siendo la extinción consecuencia del inicio del periodo de inactividad y no una reacción a la baja médica, aunque se hubiese producido inmediatamente después de su conocimiento. El TSJ de Galicia confirma la sentencia recurrida en suplicación, razonando que, ante la falta de acreditación de una causa objetiva, suficientemente probada, de la decisión extintiva adoptada y de su proporcionalidad, debe entenderse que el despido fue efectuado como consecuencia de la IT de la trabajadora, contraviniendo lo dispuesto en el artículo 2 de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

2. Nulidad del despido: represalia ante la reclamación de las condiciones laborales

[Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de 13 de octubre de 2023](#)

En el caso que nos ocupa, el Tribunal Superior de Justicia de Madrid declara la nulidad del despido de un trabajador por entender que este traía causa en las reclamaciones sobre sus condiciones laborales comunicadas a la empresa en los meses anteriores.

Concretamente, las circunstancias del caso eran las siguientes:

- El trabajador fue contratado el día 1 de febrero de 2022.

- Posteriormente, el 28 de abril de 2022, envió un burofax en relación con una posible baja laboral por accidente de trabajo en el que indicaba expresamente que, de no contar con la colaboración pertinente por parte de la empresa, iniciaría la correspondiente acción judicial y ante la Inspección de Trabajo.
- Los días 2 de junio y 1 y 7 de julio de 2022 reclamó por vía WhatsApp que se le enviara la nómina correspondiente y se le dieran explicaciones con respecto al bonus a percibir.
- El día 5 de agosto de 2022 la empresa le envió un burofax al trabajador comunicando su despido, que fue recibido el 10 de agosto de 2022.
- Existen reclamaciones posteriores al 5 de agosto de 2022, que no se tienen en consideración por no incidir en la decisión del despido.

Así, siguiendo el criterio establecido por el Tribunal Supremo en su Sentencia de 15 de noviembre de 2022, el TSJ de Madrid justifica su decisión en (i) la existencia de una conexión temporal evidente entre las reclamaciones y el despido y (ii) el escaso contenido y la vaguedad de la carta de despido, que generó una patente indefensión al trabajador.

Igualmente, otra cuestión especialmente interesante que se debate en el procedimiento es qué ocurre cuando las reclamaciones efectuadas por el empleado carecen de base jurídica suficiente. En este punto, haciendo referencia nuevamente a la

doctrina del Alto Tribunal, indica expresamente que lo decisivo en este tipo de situaciones es la reacción de la empresa ante las reclamaciones, sin que sea relevante si tales reclamaciones son o no acordes a derecho.

Por tanto, parece que el riesgo de nulidad de las extinciones de los trabajadores en aquellos casos en los que exista una conexión temporal con reclamaciones previas es cada vez más claro.

3. El Tribunal Supremo se pronuncia sobre el día inicial para el cómputo de los permisos del convenio colectivo (reitera doctrina)

[Sentencia del Tribunal Supremo, de 3 de octubre de 2023](#)

En este supuesto, CGT, UGT y CCOO interponen recurso de casación contra la sentencia de la Audiencia Nacional que desestima la demanda de conflicto colectivo, por la que se pretendía determinar si el día inicial para el cómputo de los permisos y licencias del Convenio colectivo de empresa debía de ser el primer día laborable siguiente al hecho causante cuando este coincidía con un día no laborable.

El TS estima el recurso de casación después de analizar individualmente cada uno de los permisos, a saber:

- Permiso por matrimonio: dado que el convenio permite iniciar el permiso antes de que se produzca el hecho causante, si la ceremonia tiene lugar en día no

laborable y el trabajador decide disfrutar de los 15 días de permiso inmediatamente después de la ceremonia, el cómputo debe iniciarse el primer día laborable siguiente a la ceremonia, no ocurriendo lo anterior si el hecho causante se produce dentro de los 15 días de permiso.

- Permiso por accidente o enfermedad grave: el día inicial del permiso ha de ser necesariamente el primer día laborable siguiente si el hecho causante tiene lugar en día no laborable. Interpretación avalada por el propio convenio al explicitar que el permiso se podrá disfrutar independientemente del inicio de la enfermedad, sin haber transcurrido más de dos semanas.

Así, al referirse a “días laborales” deben ser de aplicación los criterios jurisprudenciales, excluyendo del cómputo el día del hecho causante cuando tiene lugar en un día no laborable.

- Permiso por fallecimiento: Si bien el convenio mejora el régimen legal al extenderlo a 10 días naturales en los casos de fallecimiento de hijos o cónyuge/pareja de hecho y a 4 días naturales por el resto de familiares, la mención a “días naturales” no puede obligar a computar como primer día de permiso un día no laborable, aunque coincida con el hecho causante. Y ello sin perjuicio de que, una vez iniciado el permiso, no se deduzcan los días no

laborables que puedan concurrir durante ese periodo.

4. A vueltas con la falta de conformación de las Comisión ad hoc en los Planes de Igualdad: son válidos si la empresa ha puesto todos los medios a su alcance para constituir adecuadamente dicha Comisión.

[Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de 30 de octubre de 2023](#)

El Tribunal Superior de Justicia de Madrid, en sentencia de 30 de octubre de 2023, vuelve a pronunciarse respecto al procedimiento regulado en el Real Decreto 901/2020, siendo ya varios los pronunciamientos en el mismo sentido.

Entrando al fondo del asunto, la empresa demandante – que no contaba con representación legal de los trabajadores – realizó comunicación a los sindicatos más representativos del sector – UGT y CCOO – con el objetivo que designasen a los responsables oportunos para conformar la comisión negociadora del Plan de Igualdad.

Pasados más de 2 meses sin designación por parte de los sindicatos, en mayo de 2022 la empresa procedió a presentar el referido Plan para su inscripción en el Registro conveniente. No obstante, en septiembre de dicho año el organismo competente requirió a la empresa la subsanación de la composición de la comisión negociadora.

Ante ello, la empresa remitió nueva comunicación a los sindicatos, siendo que UGT

declinó la invitación y CCOO no designó personal alguno. Presentado el Plan de nuevo en septiembre de 2022, la inscripción fue denegada por el organismo público – mediante resolución expresa de mayo de 2023 –, alegando que la comisión negociadora no estaba conformada de acuerdo con el RD 901/2020.

Ya en sede judicial, el TSJ de Madrid estima la demanda interpuesta, anulando la resolución impugnada y ordenando proceder a la inscripción del Plan. Resulta interesante destacar del Fallo:

- Opera silencio administrativo positivo, al haber transcurrido más de 3 meses sin resolución expresa por parte del organismo competente desde la solicitud de inscripción del Plan.
- Sin perjuicio de ello y por razones de seguridad jurídica, el Tribunal desarrolla los razonamientos por los que, en todo caso, debería llegar a la misma conclusión.
- En este sentido, señala el TSJ de Madrid que (i) no está en el espíritu de la norma ni en la voluntad del legislador el resultado final que se ha originado por la ausencia de los sindicatos y su no respuesta a las convocatorias, de tal forma que el resultado final resulta perverso a la finalidad perseguida; y a la postre no se puede cumplir con la inscripción de los planes de igualdad por esta causa.

- En todo caso, (ii) nos encontramos ante una situación excepcional de “bloqueo negociador”; situación no querida por la mercantil, que ha puesto todos los medios a su alcance para constituir la referida Comisión, no pudiendo ser ello un obstáculo para registrar el Plan, debiéndose asimilar a un Plan adoptado sin acuerdo.

5. Teletrabajo: ¿Es obligatorio facilitar una silla ergonómica para esta modalidad de prestación de servicios?

[Sentencia de la Audiencia Nacional, de 3 de octubre de 2023](#)

La Audiencia Nacional, en sentencia de 3 de octubre de 2023, se pronuncia sobre la ausencia de obligación para las empresas de proporcionar una silla ergonómica a las personas en régimen de teletrabajo, aun cuando hagan uso de una al prestar servicios de manera presencial.

En el supuesto de autos, la Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores –FeSMC-UGT– plantea demanda en materia de conflicto colectivo reclamando dicho derecho de las personas trabajadoras con base en (i) la necesaria igualdad de condiciones de las personas teletrabajadoras con respecto a aquellas que presten servicios en la modalidad presencial recogida en el artículo 4.1 de la Ley 10/2021 de 9 de julio de trabajo a distancia y (ii) la consideración del asiento ergonómico como una medida de seguridad y salud necesaria.

Por su parte, la Audiencia Nacional, tras realizar un análisis exhaustivo de la cuestión, desestima la demanda, declarando la inexistencia de tal obligación sobre la base siguiente:

- Entiende que no puede incluirse el tipo de asiento que se utiliza para prestar servicios dentro de las condiciones equiparables entre las personas trabajadoras a distancia y presenciales. Todo ello sin perjuicio del derecho de toda persona trabajadora que presta servicios en la modalidad de teletrabajo a gozar del mismo nivel de protección en materia de prevención de riesgos laborales que aquellas que prestan servicios de forma presencial.
- Igualmente, resalta que la reclamación de una determinada herramienta de trabajo que se estime necesaria para la prestación de trabajo a distancia o la compensación de un determinado gasto deberá estar sustentada bien en lo estipulado en los acuerdos individuales de trabajo a distancia o bien en lo dispuesto en el convenio colectivo de aplicación. En este caso, no se recogía tal obligación con respecto al asiento en ninguno de ellos.
- Por último, no se acreditó que la prestación de trabajo a distancia implicase para todas las personas trabajadoras que prestaban servicios en esta modalidad un riesgo ergonómico con carácter general que aconsejara que la empresa dotara de este tipo de asiento a todo el colectivo.

- En consecuencia, entendemos que se puede concluir del examen de este pronunciamiento que únicamente podrá reclamarse por parte de las personas trabajadoras este tipo de asiento (i) cuando venga así establecido en el acuerdo individual o en el convenio colectivo o (ii) en aquellos supuestos en que se acredite un riesgo ergonómico en el caso concreto.

6. Reducción de jornada por guarda legal en un sistema de trabajo a turnos: la concreción horaria no concede el derecho a trabajar en un único turno fijo

[Sentencia del Tribunal Supremo, de 21 de noviembre de 2023](#)

En el caso de autos, la demandante, tras reincorporarse de la excedencia voluntaria que había disfrutado durante 4 años, siendo su jornada habitual en turnos alternos de mañana y tarde, de 8:00 a 15:00 horas, y de 15:00 a 22:00 horas, solicitó una reducción de jornada para el cuidado de su hijo, de manera que su jornada resultase de 4 horas diarias en turno fijo de mañana.

En respuesta a tal solicitud, la empresa contestó que accedía a la reducción de jornada por guarda legal, pero no a la concreción horaria en los términos solicitados, alegando que tal circunstancia produciría una descompensación del personal.

Ante la negativa empresarial, la trabajadora interpuso demanda en materia de reclamación de derecho a la concreción

horaria por cuidado de un menor, obteniendo en instancia una sentencia estimatoria, por la que se condenaba a la empresa a reconocer la concreción horaria interesada por la actora, y al pago de una indemnización por daños y perjuicios por importe de 3.500 euros.

La citada sentencia fue recurrida en suplicación ante el TSJ de Murcia, que confirmó el pronunciamiento de instancia, del Juzgado de lo Social 2 de Cartagena. Frente a esta, la empresa formalizó recurso de casación para la unificación de doctrina, articulado en un único motivo, referido a la facultad de los trabajadores para concretar su jornada reducida pasando de realizar turnos de mañana y tarde, a realizar únicamente turnos de mañana, denunciando la infracción de los apartados 5 y 7 del art. 37 ET.

El Tribunal Supremo, en aplicación de la doctrina constitucional acerca de la prevalencia de las normas tendentes a facilitar la compatibilidad de la vida laboral y familiar de los trabajadores contenida en la sentencia del Tribunal Constitucional 26/2011, de 11 de abril, analiza la configuración legal del derecho a la reducción de jornada por cuidado de hijo contenida en el art. 37 ET, en relación con el art. 34 ET, analizando a su vez la entidad de las dificultades organizativas en las que la empresa justifica su negativa a la solicitud de la actora, concluyendo que esta no efectuó su solicitud en los términos legalmente previstos, al entender que la concreción horaria excedía de los límites de su jornada ordinaria de trabajo (en régimen de trabajo a turnos), anulando con ello la sentencia recurrida y, por tanto, desestimando la demanda.

7. La nulidad objetiva del despido de una mujer embarazada no conlleva la condena automática a una indemnización por daños morales

[Sentencia del Tribunal Supremo, de 12 de diciembre de 2023](#)

El Tribunal Supremo resuelve en esta sentencia que, si no hay indicios de que un despido tenga como móvil la discriminación de la trabajadora por su embarazo, ni por cualquier otra causa recogida en la Ley como vulneradora de derechos fundamentales, únicamente opera la nulidad en aplicación del artículo 55.5 b) ET, descartando la condena a una indemnización por daño moral.

En este caso, la empresa demandada despidió a la trabajadora alegando disminución continuada y voluntaria del rendimiento normal en su trabajo. En ese momento, una vez entregada la carta de despido, la trabajadora manifestó que estaba embarazada.

Así, interpuesta la demanda en instancia, el Juzgado la estimó parcialmente, declarando nulo el despido del que había sido objeto la trabajadora, pero no condenó a la empresa demandada a la indemnización por daños morales solicitada por la actora.

Por ese motivo, la trabajadora interpuso recurso de suplicación ante el TSJ de Madrid, el cual fue desestimado, seguido de recurso de casación para la unificación de doctrina ante el Tribunal Supremo.

En este sentido, el TS trae a colación la sentencia del Tribunal Constitucional 92/2008, en la que argumenta que la Ley 39/1999 – de conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras – añadió, a los supuestos de nulidad del art. 55.5 ET, el del despido de las trabajadoras embarazadas, desde el inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión (salvo que se declare la procedencia del despido por motivos no relacionados con el embarazo), alegando que es una nulidad objetiva, distinta de la nulidad por causa de discriminación del primer párrafo del art. 55.5 ET, y que actúa en toda situación de embarazo, al margen de que existan o no indicios de trato discriminatorio o, incluso, de que concurra o no un móvil discriminatorio.

Sin embargo, en cuanto a la indemnización por daños morales, cabe concederla cuando la declaración de nulidad se base en el primer párrafo del art. 55.5 ET, es decir, cuando el despido tenga por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas por la CE o por la ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales.

No obstante, para ello, es la trabajadora la que debe alegar los indicios necesarios para trasladar a la empresa la obligación probatoria de que su decisión de extinguir la relación laboral se debe a causas ajenas a la lesión de un derecho fundamental, siendo que, como en este caso, al no haberse aportado dichos indicios, no opera automáticamente la indemnización por daños morales cuando se declare la nulidad objetiva del despido.

8. Cese en periodo de prueba. Trabajador en situación de IT: nulidad del despido

[Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, de 26 de octubre de 2023](#)

Iniciamos el año con una materia que, sin duda, seguirá trayendo cola a lo largo de este 2024.

En este caso, el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña – en sentencia de fecha 26 de octubre de 2023 – revoca la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social y declara la nulidad del despido de un trabajador en situación de IT, cesado por no superación del periodo de prueba.

Entrando al fondo del asunto, el trabajador inició IT por COVID-19 en fecha 30 de diciembre de 2021, siendo que la empresa le comunicó la extinción de la relación laboral por no superación de periodo de prueba en fecha 7 de enero de 2022. Eso sí, con efectos retroactivos desde el día anterior al inicio de su baja, esto es, el 29 de diciembre.

Teniendo en cuenta la cercanía entre la fecha de acceso a la IT y el cese, así como la retroactividad pretendida que, el TSJ – literalmente – considera una “actuación irregular que pretendía ocultar groseramente la verdadera causalidad del desistimiento”, existen indicios suficientes de encontrarnos ante una decisión discriminatoria.

Por tanto, procede la inversión de la carga de la prueba.

En relación con lo anterior, el TSJ realiza un interesante recorrido a través de nuestra jurisprudencia, en el que se destaca que, si bien por norma general esta clase de ceses no exigen la misma causalidad que la del despido, en casos como el presente – en el que existen indicios por discriminación – sí debe realizarse una mayor actividad probatoria de que la decisión no obedece a una represalia; cosa que la empresa no alcanzó a realizar, tanto a la hora de comunicar el cese, como en sede judicial, en la que no compareció.

Así; y pese a que la Ley 15/2022 no era aplicable a la fecha del desistimiento, tal y como apunta el Tribunal, el mismo considera la vulneración del derecho fundamental a no sufrir discriminación por razón de enfermedad o estado de salud (art. 14 CE), declarando la nulidad del despido, junto con una indemnización adicional de 10.000 euros por vulneración de dicho derecho.

9. El Tribunal Supremo considera que el plus de toxicidad, penosidad y peligrosidad debe retribuirse por día efectivo de trabajo y no por días naturales

[Sentencia del Tribunal Supremo, de 21 de diciembre de 2023](#)

En el caso de autos, los demandantes formularon demanda frente a su empresa reclamando el abono del plus de toxicidad establecido en el convenio colectivo de aplicación (de limpieza de edificios y locales de la provincia de Ciudad Real) por día natural de

trabajo, en lugar de por día efectivo, tal y como venían percibiendo.

Dado que la demanda fue desestimada en instancia, los actores interpusieron recurso de suplicación, siendo que el Tribunal Superior de Justicia de Castilla la Mancha revocó la sentencia de instancia y reconoció el derecho a percibir el plus de toxicidad en la forma reclamada, esto es, por días naturales.

Frente a dicha resolución la empresa demandada interpuso recurso de casación para la unificación de doctrina aportando, como sentencia de contraste, una sentencia del Tribunal Supremo del año 2008 en la que se analizaba el convenio colectivo de limpieza de edificios y locales del Principado de Asturias y concluía que, de la literalidad del precepto, se podía afirmar que el complemento de peligrosidad es uno de los que se vinculan al trabajo realizado y, en consecuencia, así había de ser retribuido.

Después de examinar la contradicción entre las resoluciones recurrida y de contraste, nuestro Alto Tribunal estima que cuando la norma pactada no se pronuncia sobre la forma en la que habrá de retribuirse el devengo, en referencia a días naturales o días efectivamente trabajados, la jurisprudencia ha venido interpretando que hay que estar a la naturaleza jurídica del complemento discutido.

Así, el Tribunal Supremo aduce que los complementos de puesto de trabajo únicamente se devengan si el trabajo se presta en las condiciones fijadas para el percibo de dicho complemento, como puso de relieve el

Alto Tribunal en sentencia anterior, al establecer que los complementos de los puestos de trabajo como penosidad, toxicidad y peligrosidad solo se devengarán si el trabajo se realiza en las condiciones requeridas para el devengo de dicho plus.

De esta manera, dado que el convenio colectivo no hace mención a la forma de retribución y que no se pactó otra cosa en el contrato individual, el Tribunal Supremo estima el recurso de casación y considera que el mencionado plus habrá de percibirse cuando realmente y de manera efectiva se desempeñe la actividad que comporta la toxicidad, penosidad o peligrosidad que se retribuye con el complemento, esto es, por día efectivo de trabajo.

10. Valor liberatorio del finiquito respecto de la compensación del pacto de no competencia postcontractual abonada durante la relación laboral en caso de posterior incumplimiento.

[Sentencia del Tribunal Supremo, de 14 de diciembre de 2023](#)

El trabajador suscribió contrato de trabajo en fecha 23/09/2013, con un anexo cuyas cláusulas 5 y 6 contenían un pacto de no competencia posterior durante el año siguiente a la extinción del contrato, por el que se pactaba la percepción de un importe mensual declarado como parte integrante del salario, y un pacto de confidencialidad, respectivamente.

El pacto de no concurrencia postcontractual suscrito facultaba a la empresa a reclamar al

trabajador los daños y perjuicios derivados en caso de incumplimiento, pactando una indemnización mínima proporcional al daño causado si este se produjese una vez terminada la relación laboral, siendo causa de despido durante la vigencia del contrato.

El 5/01/2018 la empresa despidió al trabajador por causas disciplinarias, suscribiendo acuerdo en fecha 9/01/2018, por el cual la empresa se comprometía a reconocer la improcedencia del despido ante el Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación de la Comunidad de Madrid (SMAC), ofreciendo una indemnización, declarándose ambas partes totalmente saldadas y finiquitadas por todos los conceptos derivados de la relación laboral. El 1/02/2018 se celebró con avenencia el acto de conciliación ante el SMAC, quedando dicho acuerdo formalizado.

El 20/03/2018, el trabajador constituyó una sociedad con idéntico objeto social al del que era su empleadora, suscribiendo contrato de prestación de servicios con uno de sus clientes.

La empresa interpuso demanda de reclamación de cantidad frente al que fue su empleado, por las cantidades percibidas en concepto de no competencia alegando el incumplimiento del pacto suscrito, obteniendo una sentencia desestimatoria en instancia que declaraba el carácter salarial de la cifra imputada en el pacto de no competencia. El TSJ de Madrid confirmó dicha sentencia, reiterando el carácter retributivo del abono percibido por el trabajador, y puntualizando que el valor liberatorio del

acuerdo formalizado alcanzaba tanto al pacto de no competencia postcontractual como al de confidencialidad, por encontrarse expresamente excluido.

Frente a esta, la empresa interpuso recurso de casación para la unificación de doctrina, refiriéndose en el primero de los motivos al valor liberatorio del finiquito respecto del pacto de confidencialidad, y en el segundo motivo, a las consecuencias del incumplimiento del pacto de no competencia postcontractual cuando el trabajador ha percibido una cantidad mensual por dicho concepto durante la vigencia del contrato. El Alto Tribunal desestimó ambos motivos, confirmando que el valor liberatorio del acuerdo suscrito se extiende al pacto de confidencialidad, concluyendo que no cabe la detracción del salario correspondiente a la prestación de servicios para compensar un incumplimiento del pacto de no concurrencia.

11. Teletrabajo: ¿Cómo se determina la competencia territorial de los órganos jurisdiccionales?

[Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de 30 de noviembre de 2023](#)

En el supuesto de autos, el Tribunal Superior de Justicia de Madrid resuelve una interesante cuestión relacionada con la competencia territorial de los órganos jurisdiccionales en los supuestos de empleados que prestan servicios en régimen de teletrabajo.

Concretamente, confirma la falta de competencia del Juzgado de lo Social nº 45 de Madrid para conocer una demanda de

despido formulada por un trabajador adscrito, en virtud de su contrato, al centro de trabajo de la compañía ubicado en Tudela.

Así, el artículo 10.1 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social establece que, con carácter general, será competente el juzgado del lugar de prestación de los servicios o el del domicilio del demandado, a elección del demandante. No obstante, tal y como señala el TSJ, en los supuestos de teletrabajo es complejo determinar cuál es el verdadero lugar de prestación de servicios, ya que la forma de trabajo permite prestar servicios desde cualquier localización.

Para resolver esta cuestión, el TSJ analiza lo dispuesto tanto en el artículo 2.b) como en la Disposición Adicional Tercera de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia. El primero de ellos establece la obligación de reflejar en el acuerdo de trabajo a distancia el centro de trabajo al que queda adscrita la persona trabajadora y la Disposición Adicional de la norma, por su parte, establece que se determinará la Autoridad judicial atendiendo al domicilio que figure en el contrato de trabajo y, en su defecto, el domicilio de la empresa o del centro o lugar físico de trabajo.

Teniendo en consideración lo anterior, entiende el TSJ que la voluntad del legislador ha sido que en los supuestos de teletrabajo se considere que el trabajado se presta, desde el punto de vista legal, en aquel centro físico donde se realice parte de la jornada o, de cara a la Autoridad Laboral, en el lugar que conste en el contrato suscrito entre las partes o en el que se preste físicamente el servicio presencial.

En consecuencia, concluye que en aquellos supuestos en los que la relación entre las partes sea de prestación de teletrabajo, y una parte del mismo se realice de forma presencial, el lugar donde se realice este último determinará la competencia territorial del órgano jurisdiccional competente; y en los casos en que la totalidad de la prestación sea de teletrabajo, habremos de acudir a lo previsto en el contrato suscrito entre las partes.

12. La Audiencia Nacional se pronuncia: el empleador puede exigir al trabajador que ponga en su conocimiento el inicio de un proceso de IT

[Sentencia de la Audiencia Nacional, de 18 de diciembre de 2023](#)

Interesantísima sentencia la que analizamos de fecha 18 de diciembre de 2023 sobre una cuestión de asesoramiento recurrente a la que, sin lugar a dudas, le queda largo recorrido ante nuestros Tribunales.

Entrando al fondo del asunto, la empresa emitió un comunicado en el que – para una adecuada organización del servicio – imponía la obligación a las personas trabajadoras de comunicar a su responsable la ausencia a su puesto de trabajo, así como el deber de realizar una comunicación semejante, en caso de baja médica, al departamento encargado de organizar de turnos.

Ante ello – siendo de aplicación el convenio colectivo de contact center – el sindicato CGT

formuló demanda solicitando en el suplico que:

- Por un lado, cesase la práctica empresarial consistente en la obligación de preavisar por parte del trabajador del uso y disfrute de horas médicas, debiendo cesar también la obligación de comunicar a la empresa la incursión en situación de IT.
- Y, por otro, reconociese el derecho del trabajador a no preavisar con carácter previo del uso del permiso de 35 horas de asistencia médica, así como a no comunicar posteriormente la situación de la baja médica a la empresa.

Entrando en el fondo de la cuestión, la sala de lo social de la AN desestima la demanda, entendiendo que el mandato empresarial no altera en ningún modo la previsión derivada del RD 1060/2022 – esto es, la desaparición de la obligación de entregar a la empresa los partes de baja – pues nos encontramos ante una medida que repercute de forma evidente en la organización del trabajo, pretendiendo únicamente la empresa evitar perjuicios en dicha organización.

De igual modo, entiende la AN que no se produce confrontación entre el término “justificar” la baja médica e “informar” de la misma, a los concretos efectos, de nuevo, de la organización del trabajo, señalando, en todo caso, que esta medida complementa la previsión derivada del RD 1060/2022 acorde con una adecuada prestación del servicio, sin que se produzca perjuicio alguno para el trabajador.

III. NOVEDADES LEGISLATIVAS

1. **Real Decreto 1011/2023, de 5 de diciembre, por el que se modifican el Reglamento general sobre procedimientos para la imposición de sanciones por infracciones de orden social y para los expedientes liquidatorios de cuotas de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 928/1998, de 14 de mayo, y el Reglamento de Organización y Funcionamiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 138/2000, de 4 de febrero, en materia de administración electrónica.**

En vigor desde el próximo 6 de marzo de 2024, el Real Decreto 1011/2023, de 5 de diciembre, supone modificaciones relevantes en los siguientes Reales Decretos.

En primer lugar, en cuanto al Real Decreto 928/1998, de 14 de mayo, que aprueba el Reglamento general sobre procedimientos para la imposición de sanciones por infracciones de orden social y para los expedientes liquidatorios de cuotas de la Seguridad Social, la norma incorpora un nuevo sistema alternativo de notificación para las actas de liquidación o infracción de gran volumen, prevé la adhesión a plataformas y aplicaciones informáticas; y aclara, para una mejor integración del régimen jurídico, que el cómputo de los términos y plazos establecidos en esta norma, así como el régimen de notificaciones y comunicaciones, deben atenderse también a lo establecido en las normas que se dicten en su desarrollo

En segundo lugar, respecto al Real Decreto 138/2000, de 4 de febrero, que aprueba el Reglamento de Organización y Funcionamiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, la norma introduce diversas novedades, destacando la introducción de un principio general de funcionamiento por medios electrónicos, así como la colaboración entre el Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social y las comunidades autónomas, y por último, aspectos relacionados con la capacidad de obrar ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, como la necesidad de acreditación de la representación el apoderamiento apud acta y la inscripción del apoderamiento en el registro electrónico de apoderamientos

2. **Real Decreto-ley 6/2023, de 19 de diciembre, por el que se aprueban medidas urgentes para la ejecución del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia en materia de servicio público de justicia, función pública, régimen local y mecenazgo.**

Una vez convalidado el Real Decreto-ley 6/2023, de 19 de diciembre, por pleno de fecha 10 de enero de 2023, destacamos las medidas en materia procesal, que afectan a la Ley reguladora de la jurisdicción social a partir del próximo 20 de marzo de 2024:

- (i) Se amplía el concepto de título o causa de pedir que permite la acumulación objetiva y subjetiva de acciones, incluyéndose en el mismo, además de los mismos hechos, “una misma o análoga decisión empresarial o varias decisiones

- empresariales análogas”, con posibilidad de acordarlo de oficio.
- (ii) Se añaden dos nuevos supuestos de acumulación de acciones por parte de distintos actores contra un mismo demandado, siempre que deriven de la misma causa: acciones de MSCT y acciones de despido por causas objetivas derivadas del art. 49.l) ET.
 - (iii) Se prevé “obligatoriamente” la acumulación de procesos si en el mismo juzgado se tramitaran varias demandas contra un mismo demandado, aunque los actores sean distintos, y se ejercitasen en ellas acciones idénticas o susceptibles de haber sido acumuladas en una misma demanda, salvo cuando pueda ocasionar perjuicios desproporcionados a la tutela judicial efectiva.
 - (iv) Se añaden a las excepciones a la conciliación o mediación que conocíamos, los procesos monitorios y los de reclamación sobre acceso, reversión y modificación del trabajo a distancia a los que se refiere el art. 138 bis.
 - (v) Se establece una mayor regulación del lugar de las comunicaciones, con especificaciones para las personas que estén legalmente obligadas a relacionarse electrónicamente con la Administración.
 - (vi) Se incorpora el denominado “procedimiento testigo” en casos de pluralidad de procesos con idéntico objeto y demandando, de forma que se tramitará uno o varios con carácter preferente – previa audiencia de las partes – y tras la firmeza de la sentencia, las partes de los procesos suspendidos deberán interesar la extensión de sus efectos, la continuación del procedimiento o bien desistir de la demanda en el plazo de cinco días.
 - (vii) Se aumenta a 15.000 euros la cantidad por la que el trabajador puede reclamar mediante el procedimiento monitorio laboral.
 - (viii) Los procesos de despido en los que la empresa no haya tramitado la baja de la persona trabajadora por despido en la TGSS y los supuestos de extinción del contrato por voluntad del trabajador ante la falta de pago o retrasos continuados en el abono del salario pasan a tramitarse por procedimiento urgente y de tramitación preferente
 - (ix) Se modifican los supuestos de suspensión y aplazamiento de la ejecución y el trámite de acumulación de recursos de suplicación y casación.
 - (x) Se incorporan dos nuevos artículos en materia de ejecución en conflictos colectivos.

3. Real Decreto-ley 8/2023, de 27 de diciembre, por el que se adoptan medidas para afrontar las consecuencias económicas y sociales derivadas de los conflictos en Ucrania y Oriente Próximo, así como para paliar los efectos de la sequía.

Regula la revalorización de las pensiones y las prestaciones para el año 2024, entre ellas las bases mínimas de cotización o el ingreso mínimo vital, y la integración del Mecanismo de Equidad Intergeneracional.

Adicionalmente, se prorrogarán hasta el 30 de junio de 2024 las medidas de los ERTE de la Palma y de la prohibición del despido.

4. Real Decreto 145/2024, de 6 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2024.

El Salario Mínimo Interprofesional queda fijado para el año 2024 en 37,8 euros/día, 1.134 euros/mes en 14 pagas o 15.876 euros brutos anuales.

Se aplica con carácter retroactivo al 1 de enero de 2024, aumentando un 5% el SMI respecto del año anterior.

