



ENRIQUE CECA,
Socio responsable
del Área Laboral



¿Qué dicen los tribunales?

Los Tribunales se pronuncian en los asuntos laborales más controvertidos del 2022 y marcan las pautas para el 2023



Planes de igualdad

El Tribunal Superior de Justicia de Madrid ha reconocido que, una vez se ha procedido a la inscripción obligatoria de los Planes de Igualdad en el registro público de la Autoridad Laboral competente, opera el **silencio administrativo positivo** por el transcurso de 3 meses sin resolución expresa. De este modo, una vez hayan transcurrido **3 meses** desde su inscripción ante la Autoridad Laboral sin comunicación acerca de la validez del Plan de Igualdad inscrito, se entenderá que éste ha sido admitido por la Autoridad Laboral.

Tras el recurso presentado por la CEOE contra el artículo 5.3 del RD 907/2020, el Tribunal Supremo ha confirmado la validez de la regulación legal que establece que, **a falta de representación** legal de los trabajadores en las empresas, la **comisión negociadora** estará integrada, por la parte de los trabajadores, por **los sindicatos más representativos**.

Teletrabajo

El Tribunal Supremos ha confirmado que, cuando el **plus de transporte** contemplado en el convenio colectivo tenga naturaleza **extrasalarial**, la empresa no debe abonarlo en caso de teletrabajo. Es decir, **no procede su abono a los teletrabajadores** que no prestan servicios en el centro de trabajo de la empresa y que no tienen que desplazarse a ella, toda vez que lo que pretende es compensar los gastos incurridos por los trabajadores por tener que desplazarse a su centro de trabajo.

La Audiencia Nacional ha reconocido que la empresa no puede exigir a los teletrabajadores que aporten una **cuenta de correo electrónico particular**, sino que debe ser la propia empresa quien la proporcione a los trabajadores. En este sentido, cabe recordar

la Disposición Transitoria Tercera de la **Ley de Trabajo a Distancia** que dispone la obligatoriedad de las empresas de dotar las **herramientas necesarias** para el correcto desenvolvimiento del trabajo a distancia. De esta



forma, en caso de que el correo electrónico y el número de teléfono resulten esenciales para el desarrollo de la actividad laboral, es la empresa quien debe proporcionar dichos medios a los trabajadores (Art 1.1 ET).

Desconexión digital

El derecho a la desconexión digital se encuentra íntimamente vinculado con la **prevención de salud** de los trabajadores y protección del descanso. Sobre esta cuestión cabe preguntarse si la remisión de **mensajes a través de WhatsApp** u otras aplicaciones similares puede suponer una vulneración de tal derecho. A este respecto, sostiene el Tribunal Superior de Justicia de Asturias que, siempre y cuando éste sea el **medio habitual de comunicación** entre la empresa y trabajador, no cabe entender que se ha

vulnerado el derecho a la desconexión digital por el hecho de hacer uso de WhatsApp para tratar **asuntos relacionados con el trabajo**. Resulta especialmente relevante en el caso analizado el hecho de que fue el trabajador quien facilitó **voluntariamente** su número de WhatsApp.



Discriminación e igualdad

El Tribunal Supremo ha declarado la **nulidad del despido** de una trabajadora que informó que iba a casarse próximamente, a efectos de que se le concediese el permiso retribuido de 15 días naturales, por considerar que existe **discriminación por razón de estado civil**, la cual se encuentra prohibida por el Estatuto de los Trabajadores (Art. 4.4) y la Constitución Española, en especial cuando se trata de mujeres (Art.14).



Reclamación de derechos y cantidad

El Tribunal Supremo considera que la **reducción del importe de un complemento salarial** llevada a cabo de forma **unilateral** por la

empresa y sin seguir el procedimiento legal del artículo 41 ET no puede considerarse una **modificación sustancial de las condiciones de trabajo**, y, por tanto, **no prescribe** el plazo para reclamar por parte del trabajador, toda vez que en ningún momento se siguió dicho procedimiento por parte de la empresa. De esta forma, si bien únicamente podrá reclamar las cantidades vencidas y no cobradas **correspondientes al último año**, el trabajador podrá reclamar en **cualquier momento** su derecho a percibir el complemento en cuestión íntegramente. El Tribunal Superior de Justicia de la Unión Europea ha reconocido el derecho de los trabajadores a reclamar, **sin que exista plazo de prescripción** para ello, las **vacaciones** que no hayan podido ser disfrutadas por causas ajenas a su voluntad. Concretamente, avala la posibilidad de **aplazar o acumular** las vacaciones no disfrutadas dentro del año natural cuando la empresa haya impedido al trabajador ejercer su derecho a disfrutarlas.



Existencia de relación laboral

El Tribunal Supremo, en línea con la jurisprudencia ya existente, ha vuelto a pronunciarse acerca de los indicios y elementos indicativos de que nos encontramos ante un **becario o un "falso becario"**. A este respecto, sostiene el Tribunal Supremo que toda actividad que, de no desarrollarse por un becario, se tendría que realizar por otro trabajador de la empresa es indicativa de que nos encontramos ante una **verdadera relación laboral encubierta**. Entre los elementos que determinan la existencia de una verdadera **beca formativa** o

ante una auténtica relación laboral, resalta el Tribunal Supremo algunas como la **existencia o no de experiencia profesional** previa en el mismo campo, o si verdaderamente existe una **tutorización** o una supervisión jerárquica como la que se ejerce en cualquier empresa sobre los empleados.



Despidos COVID

La conocida **"prohibición de despedir"** recogida en el artículo 2 del RD 9/2020 **no supone la declaración de nulidad** del despido, salvo que exista algún dato específico que así lo justifique (vulneración de un derecho fundamental, elusión de las normas procedimentales sobre despido colectivo, o concurrencia de una circunstancia subjetiva generadora de especial tutela). El Tribunal Supremo concluye que la referida **norma no contiene una verdadera prohibición de despedir**, ni las consecuencias de que haya un despido fraudulento comportan su nulidad, salvo que exista previsión normativa expresa.

