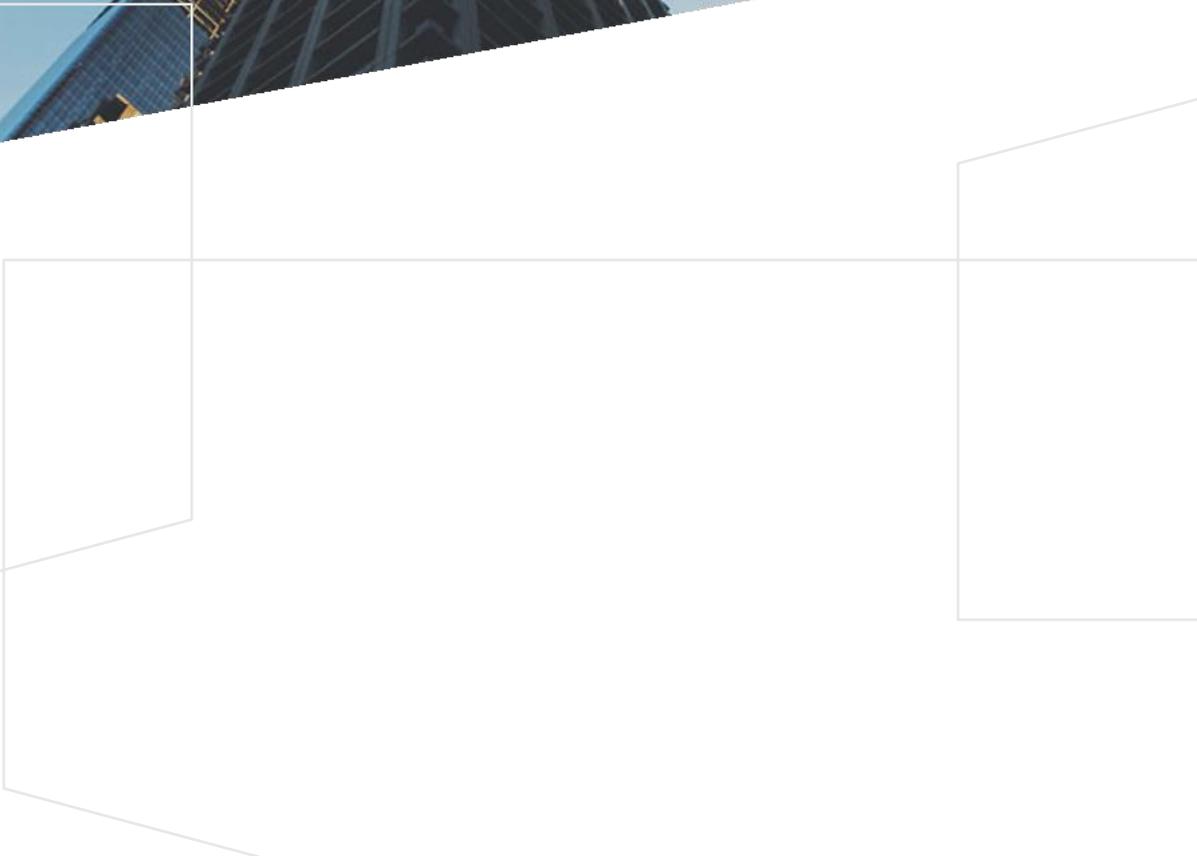




NEWSLETTER LABORAL MAYO 2022





EDITORIAL

En esta Newsletter de novedades laborales y de Seguridad Social correspondiente al mes de mayo de 2022 incluimos, como es costumbre, los siguientes apartados:

- i.** Resumen de las principales novedades legislativas producidas durante los meses de marzo y abril de 2022.
- ii.** Relación de las principales resoluciones judiciales dictadas y/o publicadas en el ámbito laboral durante los meses de marzo y abril de 2022.
- iii.** Reseña de Interés.

Con relación a nuestra Reseña de Interés, este mes trataremos el estado de las resoluciones judiciales en materia de teletrabajo que vienen dándose en el periodo de salida de la pandemia en que vivimos.

Esperamos que todas estas novedades sean de vuestro interés.

Gracias.

Un saludo,



NORMATIVA RELEVANTE EN EL ÁMBITO LABORAL

A continuación, les señalamos la normativa relevante dictada y/o publicada durante el mes de marzo de 2022:

- *Orden PCM/244/2022, de 30 de marzo, por la que se desarrollan las normas legales de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional para el ejercicio 2022.*
- *Orden PCM/250/2022, de 31 de marzo, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 29 de marzo de 2022, por el que se declara la activación del Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo, de conformidad con el artículo 47 bis del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, para el sector de las agencias de viaje.*
- *Orden TES/443/2022, de 17 de mayo, por la que se dictan las normas para la aplicación de las medidas laborales y de protección por desempleo previstas en la Ley 17/2015, de 9 de julio, del Sistema Nacional de Protección Civil, en las zonas afectadas gravemente por emergencias de protección civil como consecuencia de incendios forestales, inundaciones y otros fenómenos de distinta naturaleza.*



RESOLUCIONES RELEVANTES EN EL ÁMBITO LABORAL

Sentencias relevantes en el ámbito laboral

- *Sentencia del Tribunal Supremo, de 23 de febrero de 2022, Rec. 3259/2020, sobre despidos por ineptitud sobrevenida.* El Tribunal determina el informe del servicio de prevención ajeno que declara al trabajador como no apto para el puesto de trabajo que ocupa no es suficiente para acreditar la ineptitud sobrevenida. Deben consignarse en la carta de despido las limitaciones concretas y la incidencia que éstas puedan tener en el desempeño del trabajo.
- *Sentencia del Tribunal Supremo, de 10 de marzo de 2022, sobre caducidad de la acción de despido.* Se determina que la fecha que debe tenerse en cuenta a efectos de caducidad es la interposición de la demanda, aunque la papeleta de conciliación se haya interpuesto de manera posterior.
- *Sentencia del Tribunal Supremo, de 15 de marzo de 2022, Rec. 1816/2019, sobre derecho de opción.* El suplente de una lista electoral en las elecciones al Comité de Empresa tiene derecho a opción entre reincorporación e indemnización tras la declaración de improcedencia de su despido.
- *Sentencia del Tribunal Supremo, de 29 de marzo de 2022, Rec. 2142/2020, sobre despido por absentismo justificado.* El Tribunal Supremo declara que el derogado despido por absentismo justificado -artículo 52 d) del Estatuto de los Trabajadores- era lícito y adecuado a los tratados internacionales -Convenios 155 y 158 de la OIT, Carta Social Europea y Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer-.
- *Sentencia del Tribunal Supremo, de 30 de marzo de 2022, Rec. 4633/2018, sobre prueba de videovigilancia.* Reitera doctrina y declara lícito el uso de grabaciones de vídeo por parte de la empresa para demostrar el incumplimiento del empleado despedido de sus obligaciones y deberes laborales, siempre que se haga con conocimiento de la persona grabada.
- *Sentencia del Tribunal Supremo, de 6 de abril de 2022, Rec. 1370/2020, sobre prueba de grabación de audio.* Se declara que la grabación de audio es una prueba válida en el proceso laboral, pero no tiene el carácter de prueba documental idónea para instar la revisión de los hechos probados en la sentencia en sede de recurso de suplicación por la vía del artículo 193 b) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.



- *Sentencia del Tribunal Supremo, de 27 de abril de 2022, Rec. 184/2019, sobre prestaciones por incapacidad permanente.* El Tribunal Supremo rectifica doctrina y declara lícito acceder a una prestación por incapacidad permanente estando en situación de jubilación anticipada, siempre que no se haya alcanzado la edad ordinaria de jubilación.
- *Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de las Islas Baleares, Rec. 426/2020, de 15 de junio de 2021, sobre despidos nulos.* El Tribunal determina que es nulo el despido de un trabajador producido el mismo día en que anuncia a la compañía su intención de presentarse a las elecciones sindicales.
- *Sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, Rec. 1311/2021, de 2 de noviembre de 2021, sobre prestación por desempleo.* La Sala declara que ha lugar a la capitalización de la prestación por desempleo -es decir, a su percepción íntegra en un único pago- incluso aunque la situación de desempleo se haya dado tras "*ausencias reiteradas sospechosamente provocadas*" y que el despido no haya sido impugnado judicialmente.
- *Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha, de 28 de febrero de 2022, sobre despidos disciplinarios.* Declarado procedente el despido de una trabajadora de una clínica bucodental por incumplir los protocolos sanitarios contra el Covid-19, por suponer su inobservancia un grave riesgo para la salud de los clientes de la clínica.



RESEÑA DE INTERÉS

Estado del teletrabajo a la salida de la pandemia

A pesar de estar viviendo lo que parecen los últimos estertores de la pandemia de Covid-19 -dada la eliminación de las mascarillas en espacios interiores y la progresiva recuperación de una apariencia de normalidad prepandémica-, el trabajo a distancia y el teletrabajo han venido para quedarse definitivamente.

Hasta el momento, ¿qué sabemos del teletrabajo?

En primer lugar, debemos conocer que la popularización -necesaria por las circunstancias- del teletrabajo requirió de la redacción de una ley *ad hoc*, la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, donde se regula, entre otros asuntos, la necesidad de concurrencia de un acuerdo de trabajo a distancia entre empresas y trabajadores que vayan a prestar sus servicios bajo esta modalidad, en caso de que se vaya a prestar el servicio en esta modalidad durante un 30% de la jornada en un marco de referencia de tres meses.

En dicho acuerdo deberán regularse las vicisitudes básicas de la prestación de servicios, a saber: inventario de los medios de trabajo a utilizar, enumeración de los gastos que pudiera tener la persona trabajadora por el hecho de prestar servicios a distancia -que necesariamente deberá sufragar la empresa-, horario, centro de trabajo adscrito, lugar de trabajo elegido, etcétera.

La jurisprudencia de la que disponemos hasta el momento ya ha declarado nulas una serie de cláusulas contenidas en acuerdos de teletrabajo. Por ejemplo: es nula la remisión a Convenio Colectivo del reparto de gastos de suministros -la empresa debe pagar, siempre-, abriendo la puerta a los trabajadores que no vean sufragados sus gastos a rescindir su contrato de trabajo por la vía del artículo 50.1.c del Estatuto de los Trabajadores. Es nula, asimismo, la cláusula que obliga a los trabajadores a facilitar sus datos de contacto personales para "*urgencias del servicio*". También es nula la cláusula que faculta al Servicio de Prevención de la empresa para acceder al domicilio del trabajador para comprobar el estado de su espacio de trabajo.

¿Es posible utilizar el régimen de teletrabajo para adaptar la jornada en aras de la conciliación de la vida laboral y familiar?

Debe partirse de una premisa: el derecho a la adaptación de jornada no es un derecho absoluto, y la empresa podrá negarse por razones organizativas, debidamente acreditadas y ponderando los intereses en juego.

De igual modo, y como es obvio, un trabajador no podrá acogerse al régimen de teletrabajo si la empresa no goza de la infraestructura tecnológica para ello.

También resulta de interés conocer lo que vienen determinando los Tribunales en casos de despidos de trabajadores en régimen de teletrabajo.



Así, se ha declarado la procedencia de diversos despidos de trabajadores que no cumplieran los pactos de trabajo a distancia que hemos mencionado anteriormente.

En este sentido, por ejemplo, el Tribunal Superior de Justicia de Madrid ha declarado la procedencia del despido de un trabajador que se trasladó a su segundo domicilio para llevar a cabo el trabajo a distancia -recordemos que el lugar de trabajo elegido forma parte del contenido mínimo que debe tener el acuerdo de teletrabajo-.

De igual modo, son procedentes los despidos de trabajadores que no se conecten a teletrabajar a su hora de entrada habitual -por asemejarse esta circunstancia a las ausencias injustificadas-, o los de trabajadores en régimen de teletrabajo que se nieguen a reincorporarse a la presencialidad a la expiración del pacto -por no haber, como es lógico, la autoconcesión del teletrabajo-.

Finalmente, a modo de conclusión de este análisis sobre la situación del teletrabajo, podemos plantearlo como una oportunidad de flexibilizar el modo tradicional de prestación de servicios. En un momento de cambio de paradigma en que las posibilidades de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se han convertido en la característica más atractiva de las ofertas de trabajo, ofrecer una política de teletrabajo clara y flexible se convierte en un asunto de vital importancia para la atracción de talento hacia nuestras empresas.

El presente documento es una recopilación de la información recabada por ETL GLOBAL ADDIENS, S.L. y cuya finalidad es estrictamente informativa y divulgativa. En definitiva, la información y comentarios en esta Newsletter contenidos no suponen en ningún caso asesoramiento jurídico de ninguna clase y en ningún caso podrá utilizarse esta Newsletter como documento sustitutivo de dicho asesoramiento jurídico. El contenido del presente documento es estrictamente confidencial y no podrá ser divulgado a terceros sin la previa autorización de ETL GLOBAL ADDIENS, S.L.

CONTACTO ETL GLOBAL ADD

PARA MÁS INFORMACIÓN



ÓSCAR MANCEBO

Director | Laboral

omancebo@etl.es

93 202 24 39



ETL GLOBAL ADD es una firma jurídica multidisciplinar de carácter global, especializada en el asesoramiento integral personalizado a empresas y particulares con más de 20 años de experiencia.

Disponemos de oficinas en Barcelona, Tarragona y Girona.

Desde el año 2016, estamos integrados en el grupo ETL GLOBAL.

De origen alemán y con más de 120 despachos repartidos en el territorio español, ETL GLOBAL ocupa la 5ª posición en los rankings de facturación de empresas de servicios profesionales de auditoría y el 8º puesto en el ranking de firmas jurídicas en nuestro país.

ETL GLOBAL es el líder en Europa con más de 320.000 clientes Pymes situándose en la 5ª posición a nivel europeo y en el puesto décimo quinto a nivel mundial.

www.etlglobaladd.es

ETL GLOBAL ADD