



LEGAL NEWS

Lo más destacado del área Laboral

Abril 2024





Índice

1. Legislación 3

2. Jurisprudencia 4

- TS (Sala de lo Social, Sección 1a) Auto de 20 marzo 2024 JUR\2024\108081:
- TS (Sala de lo Social, Sección 1a) Sentencia num. 271/2024 de 13 febrero JUR\2024\65664:
- TS (Sala de lo Social, Sección 1a) Sentencia num. 440/2024 de 7 marzo JUR\2024\93975:
- TSJ de Cataluña, (Sala de lo Social, Sección 1a) Sentencia num. 1347/2024 de 5 Marzo JUR\2024\106365
- TSJ de Madrid, (Sala de lo Social, Sección 2a) Sentencia num. 240/2024 de 6 marzo JUR\2024\110855
- TS (Sala de lo Social, Sección 1a) Sentencia num. 480/2024 de 19 marzo JUR\2024\106384

1. Legislación

La reforma de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS), vigente desde el 20 de marzo, introduce cambios significativos para modernizar y agilizar los procesos legales en el ámbito laboral en España. Ha generado cambios significativos que se pueden clasificar en tres grandes grupos: **ajustes formales, incorporación de tramitación telemática y dinamización de plazos para agilizar resoluciones**. Ahondemos en los principales cambios de manera estructurada, siguiendo el orden de la LRJS. Se abordan aspectos como impugnaciones de resoluciones administrativas, comparecencia e intervención de operadores jurídicos, acumulación de acciones, elementos telemáticos en el proceso, procedimientos de conciliación previa y admisión de demandas, remisión electrónica de expedientes en materia de Seguridad Social, entre otros.

Así, y de manera más detallada, estas novedades se centran en los siguientes aspectos:

- En el ámbito del **orden jurisdiccional social**, se han modificado aspectos relacionados con las impugnaciones de resoluciones administrativas y la materia de prestaciones de seguridad social. Se incluyen nuevas referencias y ampliaciones para abarcar situaciones antes no contempladas (art. 2, 18, 19, 21).
- Respecto a la **comparecencia e intervención de operadores jurídicos**, se han introducido disposiciones para el uso del registro electrónico de apoderamientos apud acta y la obligatoriedad de proporcionar datos del profesional interviniente (art. 25, 26, 27).
- Se han realizado **cambios en materia de acumulación**, permitiendo nuevas formas de acumulación de acciones y estableciendo condiciones para su procedencia, así como la posibilidad de suspensión en ciertos casos (art. 25, 26, 27, 29, 34, 44).
- La **introducción de elementos telemáticos y electrónicos** en el proceso ha requerido ajustes en varios aspectos, como la identificación de las partes, la comunicación edictal y la tramitación electrónica por parte de los Letrados de la Administración de Justicia (LAJ) (art. 53.2, 55, 56.5, 62, 89, 97).
- Se han modificado **procedimientos** relacionados con la conciliación previa, la admisión de la demanda y el proceso monitorio, ampliando los límites monetarios de 6.000 euros, a 15.000, y estableciendo procedimientos preferentes y urgentes en casos específicos (art. 64, 66, 81, 101, 103).
- Se han añadido **disposiciones** relativas a la remisión electrónica de expedientes en materia de Seguridad Social, la posibilidad de recurso de revisión en ciertos casos y la extensión de efectos de sentencias de instancia en vía de Suplicación (art. 143, 188, 191 b, 234.1, 236.1).

En conclusión, **la reforma de la LRJS busca modernizar y agilizar los procesos judiciales, incorporando tecnología y adaptando procedimientos** para una mejor gestión de los casos en el ámbito laboral y de Seguridad Social.



2. Jurisprudencia

TS (Sala de lo Social, Sección 1a) Auto de 20 marzo 2024 JUR\2024\108081:

El Tribunal Supremo ha confirmado que el suicidio de un trabajador de una cadena de supermercados en Cantabria en abril de 2021 fue considerado un accidente laboral. La Sala rechazó el recurso presentado por la Empresa contra una sentencia previa del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria, que había dictaminado que el suicidio estaba relacionado con el trabajo y había ordenado a la mutua el pago de indemnizaciones y pensiones a la familia del fallecido.

La resolución del Tribunal Superior de Justicia revocó la decisión de un juzgado que había argumentado que el suicidio no estaba vinculado a problemas laborales, sino a asuntos personales como problemas conyugales y la enfermedad del padre del trabajador. Sin embargo, el tribunal superior encontró una conexión clara entre los problemas laborales del empleado y su decisión de quitarse la vida, especialmente debido a una denuncia por acoso laboral y las preocupaciones asociadas a posibles consecuencias legales.

Los jueces destacaron que los problemas laborales persistieron hasta poco antes del fallecimiento y que no había evidencia de problemas psiquiátricos previos que pudieran desvincular el suicidio de la situación laboral del trabajador. Por lo tanto, concluyeron que la decisión de quitarse la vida estaba directamente relacionada con el trabajo y la situación derivada de la denuncia por acoso laboral.

El Tribunal Supremo también rechazó el recurso de casación de la cadena de supermercados, argumentando que las circunstancias del caso mostraban claramente que el

suicidio fue un accidente laboral. Se comparó este caso con otro en el que un empleado bancario se suicidó después de experimentar estrés tanto en el trabajo como en la vida familiar, pero en ese caso no se pudo demostrar que la causa exclusiva fuera el trabajo. Por lo tanto, el Supremo consideró que no había contradicción entre las sentencias y confirmó la naturaleza laboral del suicidio del trabajador de la cadena de supermercados.

TS (Sala de lo Social, Sección 1a) Sentencia num. 271/2024 de 13 febrero JUR\2024\65664:

El caso presenta una controversia sobre si una trabajadora con un contrato a tiempo parcial, pero que ha sido objeto de reiteradas ampliaciones de jornada hasta trabajar el mismo número de horas que los trabajadores a tiempo completo, debe considerarse como trabajadora a tiempo completo según el convenio colectivo aplicable.

Los hechos esenciales revelan que la trabajadora ha estado vinculada a la Empresa desde el año 2005, con periodos de ampliación de jornada que la llevaron a trabajar a tiempo completo en varias ocasiones. Sin embargo, la demandada argumenta que estas ampliaciones fueron temporales y que la trabajadora retornó a su jornada a tiempo parcial, por lo que no puede consolidarse como trabajadora a tiempo completo.

El convenio colectivo en cuestión establece que los trabajadores a tiempo parcial pueden acceder temporalmente a una relación a tiempo completo por diversas causas, como sustitución de trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo. Sin embargo, ninguna de las ampliaciones de jornada de la trabajadora en cuestión estuvo justificada, excepto una relacionada con la sustitución de otra trabajadora por incapacidad temporal.

El Tribunal Supremo argumenta que las múltiples ampliaciones de jornada, muchas veces sin solución de continuidad, no estaban respaldadas por las causas contempladas en el convenio colectivo. Por lo tanto, concluye que la relación laboral debe considerarse como indefinida y a tiempo completo, debido al fraude de ley en la contratación a tiempo parcial.

En resumen, el Tribunal Supremo desestima el recurso de casación presentado por la empresa demandada, confirmando la sentencia que reconoce a la trabajadora como contratada a tiempo completo.



TS (Sala de lo Social, Sección 1a) Sentencia num. 440/2024 de 7 marzo JUR\2024\93975:

La sentencia reciente del Tribunal Supremo aborda un tema crucial en cuanto a la retribución de las vacaciones para trabajadores contratados a tiempo parcial que realizan ampliaciones de jornada a lo largo del año. La sentencia revoca lo dictaminado por la Audiencia Nacional y estima la demanda presentada por el sindicato, reconociendo el derecho de los trabajadores a recibir la retribución completa e íntegra de las vacaciones en el momento en que las disfrutan, y no en un momento posterior.

El caso concreto tratado involucra a trabajadores contratados a tiempo parcial que realizan ampliaciones de jornada durante todo el año y que prestan servicios en distintas comunidades autónomas. La demanda, presentada por varios sindicatos, solicitaba que la empresa abonara la retribución completa de las vacaciones en el momento del disfrute, en lugar de hacerlo posteriormente, como venía ocurriendo.

El Tribunal Supremo fundamenta su decisión en el derecho a vacaciones retribuidas, resaltando la interpretación del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE), que establece que, durante las vacaciones anuales retribuidas, el trabajador debe mantener su retribución ordinaria. Además, hace referencia al artículo 7 del Convenio 132 de la OIT, que establece el momento del pago de las vacaciones antes de su disfrute.

El Supremo argumenta que la práctica de la empresa de abonar la retribución de las vacaciones en un momento posterior, en enero, vulnera lo establecido en el Convenio 132 de la OIT y la jurisprudencia previa.

En resumen, la sentencia del Tribunal Supremo establece que los trabajadores contratados a tiempo parcial tienen derecho a recibir la retribución completa de las vacaciones en el momento

en que las disfrutan, teniendo en cuenta las ampliaciones de jornada realizadas a lo largo del año. Esta decisión confirma una línea jurisprudencial que garantiza la igualdad de trato entre trabajadores a tiempo completo y a tiempo parcial en cuanto a la retribución de las vacaciones.

TSJ de Cataluña, (Sala de lo Social, Sección 1a) Sentencia num. 1347/2024 de 5 Marzo JUR\2024\106365:

El Tribunal Superior de Justicia de Cataluña ha respaldado la terminación del contrato laboral de una delegada de ventas que alcanzó la edad de jubilación. La mujer cumplía los requisitos para recibir el 100% de la pensión ordinaria. La Sala de lo Social sostiene que las políticas laborales pueden justificar la terminación del contrato por edad de jubilación, siempre y cuando no afecte a la pensión y tenga un efecto sustitutivo real en la plantilla.

En este caso, se cumplían ambas condiciones, sin indicio de discriminación de género, ya que fue reemplazada por un hombre, cuya remuneración no se conoce para evaluar cualquier discriminación. La trabajadora argumentó la aplicación de la Carta Social Europea sobre la legislación española, pero la sentencia examinó la evolución histórica de las cláusulas de jubilación forzosa hasta llegar a la normativa actual.

La sentencia destaca la validez del despido basado en una normativa vigente en el momento de la terminación del contrato. Se señala que la contratación del sustituto, aunque posterior, es necesaria, y en este caso, se realizó según lo estipulado. Además, se menciona que la fecha de finalización del contrato y la contratación del reemplazo se ajustaron correctamente, con el nuevo empleado comenzando justo después de la terminación del contrato de la demandante.



TSJ de Madrid, (Sala de lo Social, Sección 2a) Sentencia num. 240/2024 de 6 marzo JUR\2024\110855:

El Tribunal Superior de Justicia de Madrid ha reiterado que no toda situación de tensión en el trabajo puede ser catalogada como acoso moral. Esta afirmación se vio reflejada en una reciente sentencia del 6 de marzo de 2024, en la que desestimó el recurso interpuesto por una trabajadora. A pesar de existir un protocolo contra el acoso en la empresa y de que se tomaron medidas disciplinarias contra un trabajador, el tribunal argumentó que es esencial diferenciar entre una verdadera hostilidad y la exigencia rigurosa en el ambiente laboral.

En el caso en cuestión, la demandante había denunciado situaciones de acoso moral, laboral y por razones de raza, solicitando la activación del protocolo correspondiente. Sin embargo, tras un exhaustivo proceso de investigación que involucró a diez personas, el tribunal determinó que solo hubo un incidente concreto de burla hacia la trabajadora, por el cual el responsable fue sancionado. La empresa tomó medidas y propuso acciones correctivas, lo que llevó al tribunal a concluir que no existió una conducta de acoso tolerada por la empresa.

La sentencia enfatizó que el acoso moral implica una presión psicológica sistemática y prolongada que afecta la dignidad del trabajador. Sin embargo, no todo conflicto laboral o situación de tensión alcanza este nivel. Es crucial distinguir entre una exigencia laboral rigurosa y un verdadero acoso moral. Además, el tribunal subrayó que el agotamiento psicológico debido al estrés laboral no debe confundirse con el acoso moral, que implica un hostigamiento psicológico intencionado y reiterado.

En consecuencia, el tribunal desestimó el recurso de la trabajadora, concluyendo que no se acreditó una conducta de acoso moral que justificara la vulneración de sus derechos

fundamentales. La empresa actuó de manera diligente al investigar y sancionar el incidente reportado, demostrando su compromiso con la protección de sus empleados contra cualquier forma de discriminación o acoso.

TS (Sala de lo Social, Sección 1a) Sentencia num. 480/2024 de 19 marzo JUR\2024\106384:

El caso en cuestión involucra un conflicto entre el sindicato Comisiones Obreras de Industria y la empresa International Business Machines SA (IBM) respecto a la supresión del abono de tiques de comida para los trabajadores que comenzaron a teletrabajar debido al COVID-19 desde el 11 de marzo de 2020. En la sentencia de instancia, la Audiencia Nacional desestimó la demanda, argumentando que los tiques de comida son considerados un beneficio extrasalarial ligado al trabajo presencial, y que antes de la pandemia no se abonaban a empleados que trabajaban de forma remota.

En respuesta a la sentencia, el sindicato Comisiones Obreras de Industria presentó un recurso de casación sobre trabajo a distancia. La empresa demandada impugnó el recurso, sosteniendo que los tiques de comida tienen la finalidad de compensar gastos de comida en el trabajo presencial. Por su parte, el Ministerio Fiscal solicitó la desestimación del recurso.

Los argumentos centrales incluyen el hecho de que la empresa no abonaba los tiques a empleados en teletrabajo antes de la pandemia, y la falta de pruebas que demuestren que los tiques tengan naturaleza salarial. Asimismo, se señala que la normativa sobre trabajo a distancia no es aplicable al caso. En última instancia, se desestima el recurso, confirmando la decisión de la instancia.

[Barcelona](#) · [Bilbao](#) · [Castellón](#) · [Madrid](#) ·
[Murcia](#) · [Las Palmas de Gran Canaria](#) · [Oviedo](#) ·
[Pamplona](#) · [Valencia](#) · [Zaragoza](#)