



LEGAL NEWS

Lo más destacado del área Laboral

Julio 2024





Índice

1. Alertas jurisprudenciales

3

- TS entiende necesaria la justificación genérica del crédito horario sindical. STS n.o 903/2024, de 11 de junio de 2024
- La empresa no puede sustituir los gastos de teletrabajo por días libres. SAN, Sala de lo Social, núm. 289/2023, de 3 de junio
- Se ratifica el despido disciplinario de un trabajador que no realizaba su registro de jornada diario. STS Galicia, Sala de lo Social, núm. 2934/2024, de 17 de junio
- Declarado nulo el despido de un hombre que prestó servicios en una empresa de la competencia mientras disfrutaba de una excedencia para cuidar a sus hijos. STJS Cantabria, Sala de lo Social, núm. 324/2024, de 22 de abril de 2024
- Otras sentencias de interés

2. Alertas legislativas

6

- El Consejo de Ministros da luz verde al nuevo real decreto que proporciona mayor protección frente a los agentes cancerígenos, mutágenos y reprotóxicos en el trabajo
- El Gobierno aprueba el Plan Anual de Fomento del Empleo Digno (PAFED) 2024
- Primer Convenio Colectivo en el que se regulan los derechos ante la IA y educación digital: el Convenio Colectivo para los establecimientos financieros de crédito

1. Alertas jurisprudenciales

TS entiende necesaria la justificación genérica del crédito horario sindical. STS n.o 903/2024, de 11 de junio de 2024

El Tribunal Supremo analiza la posible vulneración de libertad sindical tras la exigencia solicitada por una empresa para justificar, de forma genérica, el uso del tiempo conocido como “crédito horario” o “crédito sindical”. En ausencia de justificación, la empresa denegaba la remuneración de tales horas.

El Alto Tribunal aborda un procedimiento **iniciado por una trabajadora delegada de personal** que reclamó ante el Juzgado de lo Social No1 de Ourense el **abono de unos salarios correspondientes a unas horas de actividad sindical** (438,51 euros) y una indemnización por vulneración de la libertad sindical (6.251€) no remunerados por la empresa al considerar ésta que trabajadora únicamente se había limitado a indicar que ejercería su crédito horario *“para el ejercicio de funciones como delegada sindical al amparo del derecho a la libertad sindical”*.



Así, mientras que el Juzgado de lo Social desestima la demanda y considera que no hay vulneración de derecho alguno aclarando que “la buena fe contractual que las partes del contrato se deben” **permite a la empresa exigir una justificación genérica**, por su parte, el Tribunal Superior de Justicia de Galicia revoca la sentencia de instancia y declara la **existencia de vulneración de derechos fundamental a la libertad sindical** argumentando que la exigencia de concretar el tipo de actividad como *“reunión, asamblea, curso de formación, etc”*, ponderando el beneficio/riesgo para la libertad sindical, no resulta razonable.

Formalizándose así el correspondiente recurso de casación por parte de la Empresa, el Tribunal Supremo repasa la doctrina relevante - en la que no se han encontrado cambios normativos ni jurisprudenciales relevantes al respecto - y reitera, entre otros, los siguientes **puntos clave**:

- **El crédito sindical configurado como permiso de naturaleza remunerada.** No nos encontramos ante una reducción de jornada (con reducción salarial) ni ante un derecho para ausentarse (manteniendo el salario). De esta manera, por la naturaleza de los permisos retribuidos, se toman en cuenta únicamente aquellos que coinciden con el tiempo de trabajo efectivo por cuenta de la empresa o por razones organizativas (turnos, descansos, etc), resultando razonable el control empresarial.
- **Exigencia de justificación genérica.** La justificación exigida por la empresa es el reflejo de las exigencias previstas en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores, válida para todos los permisos. Así, mientras que, si la empresa exigiese el conocimiento pormenorizado de la actividad desarrollada a cargo del crédito, se entrañaría un atentado contra los Convenios 87 y 98 OIT; cuando no se cumple con el deber de justificación se podría dar lugar a una conducta laboral sancionable (en hipótesis) o a una ausencia de retribución.
- **Justificación genérica no sorpresiva ni selectiva.** La exigencia empresarial no se ha puesto en práctica de modo repentino o sorpresivo.
- **El deber de justificación no comporta una vigilancia indebida.** La supuesta vigilancia reprochable a la empresa, en palabras de la trabajadora, no conduce al derecho del libre ejercicio del cargo representativo.

[Enlace a la sentencia completa](#)

La empresa no puede sustituir los gastos de teletrabajo por días libres. [SAN, Sala de lo Social, núm. 289/2023, de 3 de junio](#)

La Audiencia Nacional analiza un conflicto colectivo que ha afectado a 1.118 trabajadores a los que su empresa estaba compensando para sustituir el pago de gastos de teletrabajo por dos días de libre disposición y aquellos se encontraban en desacuerdo. A la demanda se adhirieron UGT, USO y CSI-F.

El supuesto de hecho de este procedimiento **se centra en analizar si resultan ajustadas a derecho una controvertida cláusula** que una empresa de consultoría venía introduciendo en la Política de trabajo a distancia aplicada a la plantilla. En palabras de la empresa, “*la compensación de gastos de teletrabajo por días de libre disposición satisface a las necesidades de la plantilla, siendo beneficioso dicho sistema para los trabajadores que se acojan a tal sistema*”.

Pues bien, la Audiencia Nacional no valida el mecanismo compensatorio de gastos de teletrabajo por días de libre disposición, puesto que **la empresa está obligada a la asunción, con carácter legal imperativo, de los gastos generados por el trabajo a distancia, conforme establece el art. 7.b) Ley de Trabajo a Distancia.**

Adicionalmente, la Audiencia Nacional considera que la empresa está reconociendo los días de libre disposición a aquellos trabajadores que prestan sus servicios a distancia, sin quedan remunerados por su verdadera causa, esto es, por la contraprestación que los gastos de teletrabajo generan al trabajador. Reforzando esta reflexión, la Audiencia Nacional recuerda lo expuesto en el Convenio Colectivo estatal de empresas de consultoría por cuanto establece que **la compensación por gastos no puede ser objeto de compensación ni absorción por ningún otro concepto.** En definitiva, la Audiencia Nacional no deja espacio a la duda y concluye que los gastos de compensación por teletrabajo son gastos extrasalariales y no pueden ser compensados por otros beneficios derivados del desempeño laboral.

[Enlace a la sentencia completa](#)

Se ratifica el despido disciplinario de un trabajador que no realizaba su registro de jornada diario. [STS Galicia, Sala de lo Social, núm. 2934/2024, de 17 de junio](#)

El Tribunal Superior de Justicia de Galicia considera procedente y ajustado a derecho el despido disciplinario realizado a un trabajador que, tras haber sido sancionado en dos ocasiones anteriores con suspensión de empleo y sueldo, éste continuó sin realizar el fichaje de su registro de jornada.

Tras haber sido notificado en múltiples ocasiones con las debidas sanciones de empleo y sueldo, **un trabajador** que prestaba servicios para una empresa veterinaria gallega **es despedido disciplinariamente con motivo de sus reiterados incumplimientos** en una de sus obligaciones laborales: el registro de su jornada laboral.

De esta manera, habiendo sido desestimada la demanda interpuesta por el Juzgado de lo Social de Lugo y confirmándose así la sanción impuesta al trabajador, éste procede a interponer recurso de suplicación ante el Tribunal Superior de Justicia de Galicia, el cual ratifica nuevamente el pronunciamiento judicial de instancia.

Así las cosas, el Tribunal Superior de Justicia de Galicia trae a colación la reiterada doctrina aplicada por otros Tribunales Superiores de Justicia encajables en esta misma controversia y considera que, para apreciar la transcendencia de la falta, debemos atender a dos aspectos importantes: por un lado, la reiteración de la conducta por parte del trabajador, cuya actitud reprochable no es reconducida; y, por otro lado, **la inmediatez entre las sanciones impuestas de manera previa a la notificación del despido disciplinario** llevado a cabo.

[Enlace a la sentencia completa](#)



Declarado nulo el despido de un hombre que prestó servicios en una empresa de la competencia mientras disfrutaba de una excedencia para cuidar a sus hijos. [STJS Cantabria, Sala de lo Social, núm. 324/2024, de 22 de abril de 2024](#)

El Tribunal Superior de Justicia de Cantabria ha declarado nulo el despido de un trabajador que se encontraba de excedencia por cuidado de dos hijos menores de edad y prestaba servicios para una empresa de la competencia.

Recientemente, el Tribunal Superior de Justicia de Cantabria ha declarado nulo el despido efectuado a un trabajador que **prestó servicios para una empresa de la competencia** mientras disfrutaba de una excedencia para el cuidado de sus hijos menores.

En efecto, para el Tribunal cántabro considera que, reiterando la jurisprudencia existente, el trabajador que se encuentra en situación de excedencia durante una relación laboral previa existente **puede concertar un nuevo contrato y prestar servicios para otra u otras empresas durante el tiempo que tiene suspendida la primera relación.** No obstante, para el Tribunal resulta de igual importancia tanto la suspensión de las prestaciones básicas del contrato, como el mantenimiento de otros derechos como son *“los deberes inherentes a la buena fe contractual que subsisten mientras la relación laboral siga viva, lo que incluye el deber de no concurrencia”*.

Ahora bien, aunque el sector de actividad de la empresa de la competencia era el mismo que el de su empleadora previa, el Tribunal considera que **no concurre un supuesto de competencia desleal** debido a las siguientes consideraciones:

1. La situación de excedencia del trabajador no le permite colocarse en una situación de ventaja respecto al empresario (p.ej. desviación de clientela).
2. Tampoco puede afirmarse que, como consecuencia de los conocimientos técnicos, productivos y organizativos adquiridos en la empresa previa, han sido utilizados en la empresa de la competencia y, por tanto, han perjudicado a la situación financiera de aquella.
3. La formación y categoría profesional del trabajador tampoco permiten considerar probado el ánimo de utilizar los conocimientos y la experiencia adquiridos para su propio provecho y en perjuicio de su empleadora previa.

En conclusión, el Tribunal Superior de Justicia de Cantabria anula el despido efectuado al trabajador, afirmando que ha actuado conforme a las reglas de la buena fe al estar amparado en el derecho de mantener vivas y en paralelo las dos relaciones superpuestas.

[Enlace a la sentencia completa](#)

Otras sentencias de interés...

- Nueva condena al INSS por no reconocer a un hombre el complemento de maternidad tras su jubilación, vulnerándose así el derecho fundamental a la no discriminación por razón de sexo.

[Juzgado de lo Social, núm. 31 de Madrid, núm. 219/2024, de 1 de julio.](#)

- Las empresas deben reflejar el salario en la nómina de manera correcta y clara para que los trabajadores no tengan que realizar operaciones complejas, especialmente en conceptos como atrasos o aquellos otros que no vengán determinados en el Convenio Colectivo.

[SAN, Sala de lo Social, núm. 123/2024, de 18 de junio.](#)

- El Tribunal Supremo admite un ciberataque como “causa de fuerza mayor” justificable para considerar un ERTE, debido a la inutilización de un elevado número de equipos informáticos y, en consecuencia, imposibilidad de prestar servicios por gran parte de la plantilla.

[STSJ Madrid, núm. 144/2022, de 11 de junio de 2024.](#)



2. Alertas legislativas

El Consejo de Ministros da luz verde al nuevo real decreto que proporciona mayor protección frente a los agentes cancerígenos, mutágenos y reprotóxicos en el trabajo

En consonancia con la Directiva 2022/431 relativa a la protección de los trabajadores ante los riesgos relacionados con la exposición a agentes carcinógenos o mutágenos durante el trabajo, el Consejo de Ministros ha anunciado recientemente la nueva normativa que modificará al Real Decreto 665/1997, con el objetivo de reforzar la seguridad y salud de las personas trabajadoras.

Como novedades, el nuevo real decreto pretende incorporar **nuevos valores límite de exposición** para agentes como **el níquel** y actualizar otros existentes como los actualmente establecidos para el benceno.

Asimismo, otro de los objetivos principales del Ministerio de Trabajo y Economía con esta nueva normativa **será la homogenización de criterios a nivel europeo para establecer unos niveles mínimos de seguridad** y mejorar así la protección de las personas trabajadoras expuestas a agentes cancerígenos, mutágenos y reprotóxicos, a nivel nacional y europeo.

[Enlace a la noticia](#)

El Gobierno aprueba el Plan Anual de Fomento del Empleo Digno (PAFED) 2024

El Consejo de Ministros ha aprobado, a propuesta del Ministerio de Trabajo y Economía Social, el nuevo Plan Anual de Fomento del Empleo Digno (PAFED) correspondiente al año 2024.

Este Plan, considerado como uno de los instrumentos de

coordinación del Sistema Nacional de Empleo, se pretende diseñar y gestionar cada una de las políticas del sistema de empleo.

Dotado con una financiación de **6.388.584 millones de euros**, este Plan persigue como objetivos principales: la mejora de la empleabilidad del 10%; el acceso a servicios garantizados para las personas protegidas por el nivel asistencial; así como la elaboración de un itinerario o plan personalizado para las personas mayores de 45 años protegidas por el subsidio de desempleo.

[Enlace a la noticia](#)

Primer Convenio Colectivo en el que se regulan los derechos ante la IA y educación digital: el Convenio Colectivo para los establecimientos financieros de crédito

La semana pasada se ha publicado el Convenio Colectivo para establecimientos financieros de crédito con la especial novedad de incluir entre su articulado la regulación de derechos ante la educación digital (artículo 35.4) e inteligencia artificial (artículo 35.5).

Con la promulgación de dichos artículos, el mencionado Convenio Colectivo se convierte en la primera normativa convencional que incluye el derecho a recibir acciones formativas para adquirir competencias y habilidades digitales y afrontar así la transformación digital de las personas trabajadoras. Igualmente, el Convenio Colectivo incluye el deber de información a la RLT sobre el uso de analítica de datos o los sistemas de de inteligencia artificial cuando los procesos de toma de decisiones en materia de recursos humanos y relaciones laborales se basen exclusivamente en modelos digitales sin intervención humana.

[Enlace Convenio Colectivo publicado](#)

Barcelona · Bilbao · Castellón · Madrid ·
Murcia · Las Palmas de Gran Canaria · Oviedo ·
Pamplona · Valencia · Zaragoza