



# “NOVEDADES JURISPRUDENCIALES Y DOCTRINA JUDICIAL MAS RELEVANTES”

28 de julio de 2021

José Losada Quintás

Abogado en ejercicio y profesor asociado Facultad CC.JJ. ULPGC

The intelligence, technology and human expertise  
you need to find trusted answers.



the answer company™  
**THOMSON REUTERS®**

**IGUALDAD POR RAZON DE  
SEXO E IGUALDAD  
SALARIAL (ASUNTO  
“TESCO”)**

# 1-. ¿Constituye discriminación por razón de sexo la inclusión en un ERTE de un mayor número de mujeres que de hombres sin ofrecer una justificación objetiva? ¿Y además todas con reducción de jornada por guarda legal?

**(STSJ País Vasco 11 de mayo de 2021)**

El TSJ del País Vasco considera que la inclusión en el ERTE de un mayor número de mujeres que de hombres, constituye una decisión discriminatoria, puesto que no concurren causas objetivas para hacerlo. Además, el Tribunal condena a la empresa a abonar a cada trabajadora una indemnización de 6.251 €.

## **SUPUESTO DE HECHO**

Las trabajadoras prestan sus servicios en una empresa aeronáutica, en el departamento de MOI (mano de obra indirecta). En mayo de 2020, la empresa comunicó a los representantes de los trabajadores la apertura de un período de consultas para la suspensión de los contratos de 602 empleados (de 9 centros de trabajo distintos) por causas productivas de carácter coyuntural. Una vez concluido el período de consultas con acuerdo, respecto del departamento de MOI, el ERTE afectó a un total de 8 personas trabajadoras, de las que 7 son mujeres que se encuentran en situación de reducción de jornada por guarda legal. Antes este hecho, las trabajadoras interponen demanda frente a la empresa al considerar que esta decisión entraña discriminación por razón de sexo, solicitando una indemnización para cada una.

## **CONSIDERACIONES JURÍDICAS**

La cuestión litigiosa consiste en determinar si resulta discriminatoria la inclusión de más mujeres (que, además, se encontraban en situación de reducción de jornada por guarda legal) que hombres en un ERTE. Sostiene el tribunal juzgador, aplicando doctrina constitucional que será la empresa quien tenga que demostrar que su actuar (en este caso los despidos) fue por causas objetivas y no por razón de sexo, algo que sería discriminatorio. Además, corresponde a la parte demandante (las trabajadoras en este caso) han de aportar un indicio razonable de que el acto empresarial lesiona sus derechos fundamentales. Pues bien, asevera el tribunal que la empresa no ha logrado con sus argumentos destruir o desvincular los indicios aportados por las demandantes de un resultado que claramente afectaba de manera particular a las mujeres, puesto que como se constata del relato de hechos 7 de los 8 trabajadores incluidos en el ERTE eran mujeres. Considera también que los criterios utilizados para incluir a las trabajadoras en ERTE no son neutros, sino que han generado un claro resultado peyorativo para las trabajadoras. Así pues, para el tribunal juzgador se ha producido una discriminación por razón de sexo, condenando además a la empresa a abonar a las trabajadoras una indemnización de 6.251 €, por infracción del artículo 8.12 de la LISOS.

## **CONCLUSIÓN**

El TSJ considera que ha quedado acreditado que la inclusión de las trabajadoras en el ERTE no obedeció a causas objetivas y neutras, tal y como alega la empresa, sino más bien a un acto discriminatorio, ya que el ERTE afectaba en su mayoría a las mujeres trabajadoras de la empresa quienes, además, se encontraban en situación de reducción de jornada por guarda legal.

## 2-. “Igual trabajo, igual valor (salario)”.

### STJUE 3 de junio 2021. Asunto “Tesco”

- El supuesto de hecho versa sobre la aplicabilidad o no del artículo 157 del Tratado Fundacional de la Unión Europea (TFUE), y que reconoce el efecto directo del principio de igualdad de retribución entre trabajadoras y trabajadores para un mismo trabajo o un trabajo de igual valor.
- Tal principio se había considerado aplicable en el marco de un litigio en el que las empleadas de “Tesco Stores Ltd.” alegaban que eran discriminadas porque no habían percibido la misma retribución por un trabajo que entendían igual al de los trabajadores de la compañía. Curiosamente, tal afirmación era también alegada por un grupo de trabajadores, pero en sentido inverso, que había planteado una demanda por similares motivos.
- Partiendo de dicha controversia el TJUE analiza si es posible invocar el artículo 157 TFUE en litigios entre particulares de forma directa cuando se invoca el principio del “mismo trabajo, mismo valor”, el cual exige a juicio de la entidad demandada, una comparación que solo puede efectuarse en base a disposiciones más concretas que las recogidas en el TFUE.
- Considera el TJUE que la aplicación del citado principio resulta aplicable no solo a las autoridades públicas sino también a los convenios colectivos y contratos de trabajo, creando por tanto un efecto directo en favor de los particulares que los tribunales nacionales deben garantizar y proteger. Por tanto, y cuando se advierte la posible existencia de tal diferencia, el órgano judicial puede reunir las evidencias necesarias para apreciar si se ha producido una discriminación, abonándose una retribución inferior por un trabajo similar.
- Recuerda el tribunal europeo que el alcance de los conceptos de mismo trabajo, mismo puesto de trabajo, y de trabajo de igual valor a los que se refiere el artículo 157 TFUE reviste un carácter cualitativo ya que está ligado a la naturaleza del trabajo realizado por los interesados.
- Por tanto, los efectos del artículo 157 TFUE no pueden limitarse a analizar las situaciones de mismo trabajo, excluyendo a las de igual valor, aplicándose en consecuencia a todos los supuestos, sin perjuicio de que corresponda al órgano nacional determinar si a la vista de las actividades realizadas por los interesados, puede atribuirse el mismo valor a dichas actividades, siendo la obligación contenida en el artículo 157 TFUE, una obligación de resultado.

**CONTRATACION TEMPORAL**  
**(Sector Construcción: el**  
**trabajador “fijo de obra”)**

## 3-.Contrato fijo de obra (Construcción)

(STJUE 24 junio 2021 C-550/19 -origen JS 14-Madrid- )

### “Obras y Servicios Públicos” y “Acciona Agua”

- Contrato por obra o servicio en 1996 seguido por otros cinco contratos; en 2014 el último.
- En septiembre de 2017, un mes antes subrogación, el trabajador solicita fijeza y antigüedad ab initio, demandando a ambas empresas.
- Recordar antecedentes TRLET, CColectivo General Sector Construcción, CC provincial.
- Ccol (fijo obra provincial, indemnizado): ¿cumple exigencias para evitar abusos por sucesivos contratos?
- No cabe que la utilización de sucesivos contratos se justifique en sí misma, por que el convenio lo regule, porque la regulación “no impide, en la práctica, al empleador de que se trate, atender a través de dicha renovación necesidades de personal permanentes y estables”.
- ¿Y reconocer la antigüedad solo del último contrato?. El Derecho de la UE permite que empresa subrogada solo asuma los derechos del último contrato “siempre y cuando la aplicación de dicha normativa no tenga como efecto colocarlo en una posición menos favorable por el mero hecho de esa subrogación, extremo que corresponde comprobar al órgano jurisdiccional remitente”.

# **DERECHOS FUNDAMENTALES**

**(Libertad de expresión.  
Sr. Melike contra Turquía -  
STEDH-; libertad sindical;  
y huelga)**

## 4-. ¿Puede la empresa despedir porque la persona trabajadora pulsa el botón “me gusta” en Facebook para opinar sobre contenidos políticos publicados por terceros? STEDH 15/06/2021. Caso Melike c. Turquía

- Vulneración de la libertad de expresión ex art. 10 del Convenio de Roma.
- Profesor que da “me gusta” a contenidos de terceros de carácter “político”.
- El uso del “me gusta” en las redes sociales es una forma común y popular de ejercicio de la libertad de expresión en línea.
- Los tribunales nacionales confirmaron el despido porque los contenidos relacionados con los profesores pueden preocupar a los padres y estudiantes y el resto de contenidos es de carácter político, y constituía una infracción de "perturbar la paz, la tranquilidad y el orden del lugar de trabajo".
- Pero no parece que hayan realizado un examen detallado del contenido y del contexto en el que formaban parte. En concreto, porque afectaba a cuestiones relativas a debates de interés general y los contenidos se encuadran en el contexto de dichos debates.
- Recuerda que el artículo 10 de la Convención deja poco margen para las restricciones a la libertad de expresión en dos ámbitos: el del discurso político y el de las cuestiones de interés general.
- -No se trata de un funcionario y el deber de lealtad, reserva y discreción de los empleados que trabajan en derecho privado para con su empleador no puede acentuarse tanto como la obligación de lealtad y reserva exigida a los miembros del servicio público.
- El agregar un "Me gusta" no puede considerarse que tenga el mismo peso que compartir contenido en las redes sociales; solo expresa simpatía por el contenido publicado, no un deseo activo de distribuirlo.
- Las autoridades no alegaron que el contenido en cuestión haya llegado a una audiencia muy amplia en la red.
- Las autoridades nacionales no precisan en sus decisiones si durante el período comprendido entre la publicación del contenido y la apertura del procedimiento sancionador (6 a 9 meses) los "me gusta" hubiesen sido denunciados por alumnos, padres, profesores u otros empleados del mismo lugar de trabajo ni si estas menciones habían causado algún daño o incidente que pusiera en poner peligro la paz y orden del lugar de trabajo.
- La decisión no tomó en cuenta todos los hechos relevantes, como las consecuencias perjudiciales en el lugar de trabajo, teniendo en cuenta el contexto profesional y el contexto social y su alcance e impacto potenciales.
- Por tanto, los motivos utilizados en el presente caso para justificar el despido del demandante no pueden considerarse pertinentes y suficientes.
- La sanción de despido fue muy severa y no puede considerarse que los jueces hayan aplicado normas que se ajusten a los principios consagrados en el artículo 10 de la Convención. No existió una relación de proporcionalidad razonable entre la injerencia en el ejercicio del derecho a la libertad de expresión del demandante y el fin legítimo perseguido.



## 5-. ¿Tiene la RLT derecho a publicar comunicados o circulares sindicales en la intranet corporativa?

(STS de 27 de mayo de 2021)

- Cuidado con la negativa a la publicación de comunicados o circulares de carácter sindical en la intranet corporativa (aunque se publique más tarde).
- El Tribunal Supremo ratifica la sentencia condenatoria de la Audiencia Nacional al entender que la empresa vulneró el derecho a la Libertad Sindical de CCOO por negar inicialmente la publicación de dos circulares sindicales.
- Ambas salas comparten la condena de daños y perjuicios por importe de 15.000€; (rechaza los 60.000€ solicitados en demanda)
- La Sala se apoya en la STS 329/2016 que parte de la "especial relevancia" que tiene en esta materia la STC 281/2005, sobre determinada vulneración del derecho de libertad sindical que el CCOO consideraba había llevado a cabo una entidad bancaria, al haberle impedido la utilización de un instrumento de difusión de la información, en cuanto actividad encaminada a la defensa y promoción de los intereses de los trabajadores.
- Un detalle importante: la Sala aprecia vulneración por la negativa de la empresa, pero no por el retraso en la publicación de dicha circular.

## 6-. ¿Se vulnera del derecho de huelga cuando se produce sustitución interna de los huelguistas, cuando ha sido por decisión propia de aquellos y sin intervención alguna por parte de la Dirección de la Empresa?

**(STS 5 de mayo de 2021)**

- Desarrollo de una huelga legal en la empresa “B.S.H. Electrodomésticos España, S.A.”.
- Los encargados de tres áreas de la empresa «incurrieron en conductas de sustitución interna de trabajadores huelguistas, mientras estos se encontraban en el ejercicio de su derecho de huelga; ... tal actuación fue llevada a cabo por propia iniciativa, y en la creencia de que podían desempeñar las tareas porque en otras ocasiones las habían realizado; ...la sustitución referida fue muy minoritaria, teniendo un impacto muy reducido en relación a la incidencia muy significativa de la huelga en la producción de la empresa demandada».
- El trabajador recurrente en casación para la unificación de doctrina demandó a la empresa por vulneración del Derecho de Huelga, solicitando una indemnización por daños y perjuicios de 491,20 euros, en concepto del salario dejado de percibir como consecuencia del ejercicio de su derecho de huelga.
- La demanda fue desestimada en la sentencia del juzgado de lo social y confirmada por la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia (TSJ) de Navarra.
- El trabajador, disconforme con este criterio, recurre en casación aportando como sentencia de contraste la [STC 33/2011](#). A la luz de lo anterior y de acuerdo con la doctrina del TC, es lógico que el desconocimiento o la no aprobación empresarial de los actos de sustitución de los huelguistas adoptados por los mandos intermedios no pueda exonerar a la empresa de responsabilidad por dichos actos. De otro modo, se abriría una vía que habilitaría el vaciamiento del contenido del derecho fundamental.

# **DERECHOS FUNDAMENTALES**

**“Derecho a la  
discapacidad - Salud” y  
“Privacidad-Intimidad”**

## 7-. “Ajustes razonables en ciertos empleos vs. Ineptitud sobrevenida”

### (STC 51/2021 de 15 marzo)

- LAJ accede a Juzgado en situación “muy satisfactoria” y comienza a retrasar o incumplir exigencias informáticas o funcionales
- Inspección propone jubilación por incapacidad, pero INSS la deniega.
- Se inicia vía disciplinaria, momento en que LAJ desvela que padece Síndrome de Asperger (desde 10 años atrás).
- Suspensión empleo y sueldo 12 meses, y se razona que si no existe incapacidad para trabajo, entonces resulta responsable de las irregularidades.
- Indicios de discriminación por discapacidad no incapacitante (art. 14 CE)
- Derecho a los ajustes razonables en el puesto de trabajo: su incumplimiento priva de legitimidad a medidas empresariales.
- Si se piden ajustes (o se conoce discapacidad) la empleadora ha de decidir expresa y razonadamente.
- Atención específica a discapacidad mental (menos conocida, prejuicios).
- Especial obligación de empleador público: 14 CE (igualdad), 9.2 CE (remover obstáculos) y 49 CE (integración).
- Que no supongan carga desproporcionada o indebida y que sean necesarios para garantizar derecho a trabajar en igualdad de condiciones.
- Ausencia ajustes = imposible sancionar por deficiente rendimiento.

## 8-. Acceso empresarial al correo electrónico personal del empleado.

(STS Penal Pleno nº 328/2021 de 22 marzo)

- Descubrimiento y revelación de secretos (art. 197.1º CPenal): **El que, para descubrir los secretos o vulnerar la intimidad de otro, sin su consentimiento, se apodere de sus papeles, cartas, mensajes de correo electrónico o cualesquiera otros documentos o efectos personales, intercepte sus telecomunicaciones o utilice artificios técnicos de escucha, transmisión, grabación o reproducción del sonido o de la imagen, o de cualquier otra señal de comunicación, será castigado con las penas de prisión de uno a cuatro años y multa de doce a veinticuatro meses.**
- “Años Luz de Iluminación y Vanguardia SL” es una PYME dedicada a venta y distribución de material eléctrico.
- No hay política interna sobre acceso a ordenadores y aplicaciones instaladas en los mismos.
- Caída de cifra de negocios y quejas de clientes en relación con obras en las que no participaba la Empresa.
- Sospechas de deslealtad respecto de un empleado. A juicio del recurrente, la motivación que tuvo el acusado Manuel para entrar en el correo privado del querellante fue únicamente reaccionar frente a un comportamiento de su empleado que entendió delictivo respecto de la empresa que él gestionaba. La información que obtuvo al entrar en ese correo, sirvió de base para la querrela criminal que presentó en el año 2014 contra dicho trabajador por los delitos continuados de hurto y otros. Esa querrela se sigue ante el Juzgado de Instrucción número 20 de Madrid y continúa abierta a fecha de hoy
- El trabajador presenta baja voluntaria. Presenta querrela por descubrimiento y revelación de secretos.
- Contraseñas acceso al ordenador son conocidas y compartidas.
- El Convenio Colectivo provincial aplicable tipifica como falta grave el uso indebido de medios informáticos. ¿Qué alcance tiene?. FJ 3.3. sentencia advierte que no es una cláusula concebida para “reservarse y tolerar, respectivamente, el control sobre las comunicaciones telemáticas, tanto corporativos como personales, de los trabajadores“. Permite sancionar por el incumplimiento, pero no autoriza a realizar esa intromisión en la privacidad.
- Empresario accede al correo electrónico privado del trabajador entre agosto y octubre de 2013 e imprime y aporta correos en una querrela por delito de hurto y otros. Su hija accede al correo corporativo después de la baja voluntaria.
- El juicio histórico no ofrece dato alguno que respalde la idea de que el trabajador renunció anticipadamente a la inviolabilidad de sus comunicaciones privadas.
- Desestima Recurso y confirma sentencias condenatorias JP y APMadrid. No concurre legítima defensa ni error de prohibición.

**PREAVISO MINIMO  
PARA BAJA  
VOLUNTARIA**

## 9-. ¿Es abusiva la exigencia pactada en CC de un preaviso de cinco meses en caso de dimisión?

(STS 26/2021, de 7 de abril de 2021).

- Impugnación de un artículo contenido en el Convenio Colectivo sectorial de “Empresas proveedores civiles privados de tránsito aéreo de mercado liberalizado y sujetos a régimen concesional”
- Periodo de preaviso para el supuesto de dimisión de controlador de tráfico aéreo con obligación de pagar los días omitidos.
- El periodo de 5 meses fijado no es abusivo, ni la consecuencia prevista en caso de incumplimiento, al justificarse el mismo en los complejos y largos procesos formativos así como el problema «estructural» del sector de «rotación de plantilla», teniendo en cuenta, además, que está establecido en un convenio colectivo sectorial válidamente suscrito por la mayoría legalmente exigida, cumpliendo así lo establecido en el art. 49.1 d) del ET.

DESPIDO COLECTIVO POR PERDIDA DE  
CONTRATAS: DOS CENTROS DE  
TRABAJO EN DOS PROVINCIAS  
DIFERENTES. ¿ORGANO JUDICIAL  
COMPETENTE?



## 10-. Pérdida de contrataciones distintas que afectan a dos centros de trabajo, dos despidos colectivos y ante qué juez se debe impugnar.

**(STS 9 de junio de 2021, rec. 24/2020)**

- Pérdidas de sendas contrataciones distintas en centro de Sevilla y de otra en Barcelona.
- La Empresa tramita dos despidos colectivos.
- Se interpone única demanda impugnando los dos despidos ante la Audiencia Nacional por entender el sindicato que el DC descansa en causa económica que afecta a los dos centros de trabajo .
- ¿Ante qué tribunal puede ejercitarse la acción colectiva de impugnación?
- La pérdida de la contrata es causa organizativa y productiva.
- La pérdida de la contrata no es causa económica. No se acredita que la empresa esté encubriendo la causa económica estructural que alega el sindicato o que hay fraude de ley.
- Cada despido colectivo debe impugnarse ante el Tribunal del lugar en que produce sus efectos DC del centro de Sevilla ante TSJ Andalucía/Sevilla. DC del centro de Barcelona ante TSJ Cataluña
- La incompetencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional.
- La empresa no estaba obligada a tramitar un solo despido colectivo.

**CONTENIDO MINIMO DE  
LA COPIA BASICA DEL  
CONTRATO DE  
TRABAJO A ENTREGAR  
A LA RLT**

## 11-. La copia básica del contrato a entregar a la RLT: ¿debe incluir el salario concreto que percibe la persona trabajadora o es posible con la remisión al salario del CC aplicable?.

(STS 26 de mayo de 2021. Rec. 189/2019).

- En el conflicto se solicitaba que la copia básica debería contener expresión del salario real pactado, no siendo válida la expresión "según pacto", o el salario mínimo del Convenio Colectivo, si este no es el real.
- La AN desestimó la demanda porque la copia básica de los contratos entregada a los representantes de los trabajadores concuerda con el contenido de tales contratos, sin que la normativa de cobertura imponga ampliar la obligación de información.
- En relación con el salario, indica que se limita a reproducir el de los contratos originales, que utilizan las modalidades, "según convenio", "según pacto", y sin que se cuantifique el salario.
- Tampoco se acreditó que el salario, reflejado en aquellos casos en los que se concreta, no sea el real.
- Doctrina del TS. Art. 8 TRLET: alcance: reglas a tener en cuenta; a saber:
  - 1ª El empresario ha de entregar una copia. No está obligado a suministrar datos distintos de los que figuran en el documento original. Si así lo hiciera no cumpliría el precepto. No sería cumplir el mandato el que en el contrato original se exprese que el salario será según convenio y, posteriormente, en la copia fijar la cantidad numérica que corresponde. De obrarse así es cuando sí se ocultaría al Comité la posibilidad de comprobar si se estaba obrando o no correctamente.
  - 2ª. El mandato legal excluye del deber de comunicar la copia básica, respecto a determinados contratos (los de alta dirección) y determinados datos (los estrictamente personales), pero en ningún punto amplía la obligación de suministrar al Comité datos que no figuran en el contrato original.
  - 3ª. Pero afirma el TS respecto del dato atinente a la retribución o salario, "que no es un dato de carácter personal ni íntimo susceptible de reserva para salvaguardar el respeto a la intimidad. Hemos aseverado que, tratándose de un elemento esencial del contrato de trabajo, de naturaleza contractual, laboral y profesional, no deviene necesario recabar el consentimiento previo del trabajador individual para que los representantes sindicales puedan acceder, en su caso, al mismo".
- Pero, en el caso que accede a la casación los contratos no indicaban el salario concreto, sino que contenían las referencias a los salarios "según pacto" o "según convenio", y eso es lo que debe constar en la copia básica, y no los concretos salarios percibidos.

**NECESIDAD DE CONSIGNAR EL  
IMPORTE DE LOS SALARIOS  
DEL PERIODO DE  
SUSPENSION / REDUCCION  
POR ERTE PARA PODER  
RECURRIR EN SUPPLICACION**

**12-. Para recurrir la sentencia dictada en el procedimiento de Conflicto Colectivo que declara nula la decisión adoptada por la Empresa en el ERTE, ¿es necesario consignar los salarios del periodo de suspensión de los contratos o de reducción de las jornadas?**

**(STS 474/2021, de 4 mayo 2021, rec. 81/2019).**

- ¿Para recurrir la sentencia dictada en el conflicto colectivo que declara la nulidad de la decisión adoptada por la empresa en el ERTE es necesario consignar los salarios del periodo de suspensión de los contratos o de la reducción de la jornada?
- Declara que la aplicación del artículo 230 LRJS es inexcusable y que, en consecuencia, la consignación resulta necesaria.

# **PREVENCION DE RIESGOS LABORALES**

## 13-. ¿Puede exigirse a la Empresa la realización de PCR's o de test serológicos para la detección del Covid19?

### (STS 20 de mayo de 2021 – Sector Ambulancias)

- Reitera doctrina en SSTS 18/2/2021 (RJ 2021, 664) , rec. 105/2020 y 22/4/2021 (JUR 2021, 142410) , rec. 94/2020.
- Es importante destacar la multitud de normas legales de toda clase y naturaleza que se han venido dictando con posterioridad al Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo (RCL 2020, 376) (Cuerpos de Policía en el País Vasco), por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19, con la consiguiente atención que ha de prestarse al momento en el que cada una de ellas ha venido entrando en vigor, en orden a determinar cuáles hayan de ser las obligaciones exigibles a la empresa en esta materia en la concreta fecha a la que se refieren los hechos en los que se sustenta en cada caso concreto la demanda.
- Las personas que presenten síntomas compatibles con COVID-19 o estén en aislamiento domiciliario debido a un diagnóstico por COVID-19 o que se encuentren en periodo de cuarentena domiciliaria por haber tenido contacto estrecho con alguna persona con COVID-19 no deberán acudir a su centro de trabajo.
- Si un trabajador empezara a tener síntomas compatibles con la enfermedad, se contactará de inmediato con el teléfono habilitado para ello por la comunidad autónoma o centro de salud correspondiente, y, en su caso, con los correspondientes servicios de prevención de riesgos laborales.
- De manera inmediata, el trabajador se colocará una mascarilla y seguirá las recomendaciones que se le indiquen, hasta que su situación médica sea valorada por un profesional sanitario".
- Como es de ver en la dicción literal del precepto, en ningún momento se impone a la empresa la obligación de realizar test de detección del Covid-19 en los términos que pretenden los demandantes.

# TIEMPO DE TRABAJO



## 14-. Descuentos en las nóminas por jornada inferior a la debida. ¿Puede la empresa descontar en las nóminas la parte correspondiente a los retrasos en la incorporación al trabajo o constituye una multa de haber prohibida?

**\*Puede descontar (más bien no pagar) según la STS 27.5.2021, rec. 182/2019.**

- Alegaciones del Sindicato actor: es una detracción salarial que constituye una sanción porque el salario comprende no solo el trabajo efectuado sino el trabajo debido prestar; y el convenio prevé sanciones por falta de puntualidad, pero no el descuento.
- \*Doctrina del TS:
- 1º El art. 58.3º del TRLET prohíbe las “multas de haber”.
- 2º El salario retribuye el trabajo efectivo o el tiempo de descanso computable como de trabajo ( art. 26.1 del ET).
- 3º El art. 30 del ET establece que el trabajador conservará el derecho a su salario si no presta servicios por causa imputable al empresario y no al trabajador.
- 4º En el caso contrario, si la falta de prestación de servicios es imputable únicamente al trabajador, que al incorporarse a su puesto de trabajo se retrasa, sin causa justificada, no concurre la prestación de servicios laborales que conlleva el devengo de la retribución.
- 5º Durante el tiempo en que el trabajador no presta servicios laborales, teniendo obligación de hacerlo, sin justificación alguna, el carácter sinalagmático del contrato de trabajo supone que no se devenga salario, sin que ello suponga una multa de haber.
- 6º En efecto, la multa de haber consiste en la detracción de salario devengado o al que el trabajador tiene derecho. En el supuesto enjuiciado, el trabajador no tiene derecho a percibir dicho salario porque no ha prestado servicios por causa imputable únicamente a él.
- 7º Son infracciones previstas en el convenio y en el ET las ausencias injustificadas y las faltas repetidas e injustificadas de puntualidad al trabajo. Pero ello no supone que el empleador deba abonar el salario correspondiente al tiempo no trabajado debido a la impuntualidad del empleado.
- 8º Si el trabajador incurre en varias faltas de puntualidad, causará un perjuicio y eso puede justificar el ejercicio del poder disciplinario por el empleador. Además, sin que ello suponga una doble sanción, el empleador no está obligado a abonar el salario correspondiente al tiempo en que el trabajador no prestó servicios por causa imputable únicamente a él. No hay un descuento de salario efectivamente devengado por el trabajador y por eso no se trata de una sanción encubierta de multa de haber.
- 9º Lo mismo sucede con el incumplimiento contractual consistente en la falta de asistencia injustificada al trabajo [ art. 54.2.a) del ET]. El hecho de que el empleador sancione esa conducta del trabajador no supone que deba abonarle el salario correspondiente a los días de inasistencia injustificada porque el ejercicio del poder disciplinario no conlleva que se devengue la retribución indebida.

## 15-. ¿Es obligatorio trabajar los festivos de Comercio en Canarias?.

(STSJ Canarias en Las Palmas de 26 de marzo de 2021)

- Efectivamente, es obligatorio.
- Improcedente el derecho del trabajador de un supermercado a no prestar servicios los festivos reconocidos en el calendario laboral como obligatorios.
- En el contrato de trabajo se fija una jornada de trabajo de 40 horas semanales distribuidas de lunes a domingo, sujeta a las especiales condiciones turísticas de las Islas Canarias y a la jornada irregular del trabajador.
- Entiende la actora que a pesar de la literalidad del precepto convencional, el mismo debe interpretarse en el sentido de que se dejan subsistentes la prácticas o acuerdos sobre la jornada establecidos en las empresas, y que a su criterio, por tanto, el convenio no impone el trabajo en festivos, aunque ello pueda resultar exigible en cada empresa a tenor de los acuerdos o prácticas aplicadas en las empresas. De este modo la actora sostenía que el citado precepto convencional no autoriza a las empresas a definir unilateralmente un régimen de distribución de la jornada anual en el que exista una prestación de servicios obligatoria durante los festivos y domingos, pues la decisión empresarial queda limitada por los límites legales que son indisponibles a tenor del art. 3.5 ET(RCL 2015, 1654) . De otro lado entiende aplicable al caso la obligación empresarial de acreditar la existencia de razones técnicas u organizativas que imponen la prestación de trabajo en festivos.

**16-. ¿Cómo se computa la jornada cuando el trabajador comienza y concluye su actividad en domicilio de un cliente? ¿Es tiempo de trabajo el traslado desde y hasta su domicilio de ida hacia el del cliente y a la conclusión de regreso desde el del cliente a su domicilio?**

**(STS de 9 de junio de 2021)**

- **“LINDE MATERIAL HANDLING IBÉRICA SA.”**
- **TIEMPO DE TRABAJO:** Es el que transcurre durante el recorrido desde el domicilio del trabajador a la llegada al domicilio del primer cliente y desde que abandona el domicilio del último cliente hasta que el trabajador llega a su domicilio.
- La actividad a la que se dedica la empresa únicamente puede realizarse en el domicilio de los clientes.
- Antes se computaba desde que recogían el vehículo de empresa en la delegación a las 8 horas, hasta fin de actividad en domicilio último cliente a las 17 horas, con una hora para almorzar.
- Ahora se les entrega furgoneta con GPS, y un portátil y un móvil y se dirigen desde el domicilio personal hacia las instalaciones del primer cliente.
- Remite al criterio STJUE de 10 de septiembre de 2016, C-266/14, asunto TYCO, recogida además en la STS de 7 de julio de 2020, recurso 208/2018 (asunto “Thyssenkrupp Elevadores”)
- **Ojo. Recordar también servicio “ayuda a domicilio”. Cómputo desde llegada al primer domicilio, y fin a la salida del último domicilio –STS 4 diciembre 2018 (rc 188/2017)-.**

## 17-. ¿Es tiempo de trabajo efectivo el consumido para obtener certificado de aptitud para la conducción (CAP) y a cargo de quién es la tasa correspondiente?

(STS de fecha 29 de abril de 2021)

- ¿Es tiempo efectivo de trabajo el tiempo para obtener certificado de aptitud profesional (CAP) y quién debe pagar la tasa correspondiente?
- Sí es tiempo de trabajo el dedicado a la renovación del CAP. Aunque esto no fue objeto de la demanda de conflicto colectivo. Y debe abonar la tasa la empleadora y no la persona trabajadora.
- La Sala de lo Social del Tribunal Supremo ha fijado como doctrina que la **empresa, y no el trabajador, debe asumir el importe de la tasa que grava la renovación del Certificado de Aptitud Profesional (CAP) en el sector del transporte de viajeros por carretera**, ya sea directamente o reintegrando su cuantía.
- Igualmente la Sala de lo Social ha considerado que la realización de los cursos de 35 horas para obtener o renovar el CAP ha de llevarse a cabo dentro de la jornada laboral y con cargo a las empresa en base al artículo [19](#) de la Ley de Protección de Riesgos Laborales ([LPRL](#)).

**18-. ¿Tiene derecho a ir al lavabo quien teletrabaja? ¿Es de tiempo de trabajo, o de descanso o como se computa? Y si hay un corte de suministro eléctrico durante la jornada laboral, ¿se considera tiempo trabajado o no?**

**(SAN 10 de mayo de 2021).**

Asunto “EXTEL CONTACT CENTER”.

- En caso de producirse dentro de la jornada prestada en teletrabajo incidentes debidos a desconexiones que impidan la prestación, por ser imprescindibles para la misma, como cortes en el suministro de luz o conexión de internet, ajenos a las personas trabajadoras, la empresa compute el tiempo que dure aquél como tiempo efectivo de trabajo, sin que deban recuperar ese tiempo ni sufrir descuento alguno en sus retribuciones, siempre y cuando se aporte justificación de la empresa suministradora del servicio de que se trate sobre la existencia y duración de la incidencia.
- Se reconoce además el derecho del personal que presta servicios para la demandada al uso del lavabo para atender sus necesidades fisiológicas por el tiempo imprescindible y la correlativa obligación de la empresa de registrar estas pausas de forma separada del resto de descansos y pausas contempladas en el convenio colectivo de Contact Center.
- Afectan a la totalidad de la plantilla de la demandada, prestando el 95 % por ciento de la plantilla servicios en la modalidad de teletrabajo.

**SALARIO Y OTRAS  
RETRIBUCIONES (NO  
SALARIALES)**

## 19-. ¿Existe obligación de pagar las pagas extras cuando ha existido suspensión por ERTE?.

(SAN de 27 de mayo de 2021)

### CONFLICTO COLECTIVO-ERTE: AUBAY SPAIN S.A.U.

- Derecho de los trabajadores a percibir el 100% de la paga extraordinaria de navidad del año 2020: procedencia.
- Indican que los trabajadores en ERTE han percibido un importe muy inferior al de la paga extra de diciembre de 2019.
- Se solicitaba el abono del importe completo.
- Estima parcialmente. Porque para su determinación en cada caso concreto se tendrá en consideración la parte de dicha paga extraordinaria ya percibida a través de lo obtenido con cargo a la prestación por desempleo parcial que cada uno percibió.

## 20-. ¿La Empresa, del Sector de Restauración, puede suprimir unilateralmente el percibo de propinas por parte de sus empleados? (asunto “Serunion”).

(STS 17 de junio de 2021)

- La Sala estima un recurso de CC.OO. contra una sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Asturias y declara el derecho de las personas afectadas por el conflicto colectivo a continuar recibiendo propinas por parte de la clientela, sin excluir a quienes están laboralmente vinculados mediante relaciones de duración determinada (hasta ahora las propinas se repartían solo entre los trabajadores fijos pero no entre los temporales, lo que el Supremo destaca que es opuesto a las normas nacionales y de la UE, razón por la que lo extiende a todos).
- Para el Supremo, “ni el carácter extrasalarial de la propina ni su dependencia de la voluntad de terceras personas impiden que la posibilidad de recibir esas liberalidades de la clientela se considere como una verdadera condición de trabajo”.
- Según los hechos probados por la sentencia del Tribunal Superior asturiano, la empresa (Serunión S.A.) gestiona cinco establecimientos de restauración colectiva en Asturias (la mayoría cafeterías de hospitales) y, tras examinar los resultados de una auditoría interna (septiembre y octubre de 2018), acordó proscribir los “botes” para propinas.
- El 5 de noviembre de 2018 comunicó a diversos miembros de su plantilla que ya no era posible admitir propinas, además de otras muchas medidas. A partir de entonces en los tiques de caja aparece la frase “no se admiten propinas”. Y un cartel indica que “nuestra mejor recompensa es que usted vuelva a visitarnos por eso no aceptamos propina”. El personal fijo viene obteniendo un promedio anual de noventa o cien euros por esta vía, añaden los hechos probados.



**MODIFICACIONES  
SUSTANCIALES DE  
CONDICIONES DE  
TRABAJO**

## 21-. ¿Desde cuándo se computan los 20 días para impugnar una MSCT si la Empresa no ha cumplido las formalidades del artículo 31 TRLET?

**(STS DE 18 DE MAYO DE 2021)** ECLI: ECLI:ES:TS:2021:2104

- El plazo de caducidad para su impugnación empieza a computarse desde la notificación expresa de la decisión empresarial al trabajador afectado, aunque la empresa no haya seguido el procedimiento del artículo 41 ET ni la notificación se realice conforme a lo establecido en este precepto.
- Pero es necesaria una notificación fehaciente. ¿Qué es tal a estos efectos? Casuística; caso a caso.
- Remite a Jurisprudencia previa -STS 360/2018, 3 de abril de 2018 (RJ 2018, 1746) (rec 106/2017), con cita de las SSTS 21 de octubre de 2014 (RJ 2015, 1900) (rec. 289/2013) y 9 de junio de 2016 (RJ 2016, 2918) (rec. 214/2015)-, tras la entrada en vigor de la LRJS, el controvertido plazo de veinte días de caducidad para la impugnación de modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo es aplicable en todo caso, aun cuando no se haya seguido el trámite del artículo 41 TRLET, por lo que "resulta baladí cualquier argumentación sobre el grado de cumplimiento del procedimiento que marca el citado precepto legal, ya que, con independencia de la mayor o menor acomodación a las exigencias del previo periodo de consultas, lo cierto es que la acción que se ejercitaba en la demanda había de someterse en todo caso al mencionado plazo de caducidad". Razonan estas sentencias que "la fijación de un plazo de caducidad perentorio constituye una garantía de la seguridad jurídica que para las partes se ha de derivar de la consolidación de una decisión no impugnada, de suerte que el transcurso del mismo actúa como ratificación de la aceptación de la parte social".
- En concreto, en el caso, se había publicado en cuadrantes. Y existía "reclamación previa" (sic) vía email a la Dirección de la Empresa formulada por los Sindicatos ELA y ESK reaccionando a esa modificación sustancial.
- Admite que ese es el inicio de cómputo del plazo. Y que resulta irrelevante la omisión de la identificación de la causa.

## 22-. ¿Constituye una MSCT los cambios de condiciones de trabajo por normas COVID19? Asunto “Zara”

(STS de fecha 12 de mayo de 2021)

- MSCT de carácter colectivo.
- Demanda formulada por el Sindicato “Alternativa Sindical de Trabajadores” y por el Sindicato “CGT”, frente a “ZARA”.
- SAN desestima y recurren los sindicatos.
- Las modificaciones operadas por la empresa tienen su origen en mandato normativo a causa del estado de alarma COVID-19, y no constituyen MSCT.
- Las medidas, negociadas con el Comité de Empresa, consistieron en la sustitución temporal de los calendarios de trabajo y la fijación de turnos de trabajo estanco, en atención a la situación excepcional derivada del estado de alarma consecuencia del COVID-19 y disposiciones que la desarrollan a las que minuciosamente se refiere la sentencia de instancia, coherenciándolas con la normativa de prevención de riesgos laborales, tendentes a preservar la vida e integridad de los trabajadores
- Además, valora la sentencia que se ha contado con el Comité de empresa a través de un proceso negociador. Acuerdos con UGT y CCOO como Sindicatos mayoritarios.
- La empresa en todas sus comunicaciones ha expresado el carácter temporal de la medida; así, que (HDPDecimoquinto) "la misma no implicará cambio en las condiciones de trabajo en lo que se refiere a salario, categoría y jornada y que, si por necesidades del servicio fuera preciso realizar una modificación de la jornada establecida en contrato, esta sería por el tiempo del desplazamiento", y que "en el momento en que, bien por decisión de la empresa, bien por tu parte o por transcurso del tiempo establecido, se pusiera fin al desplazamiento, volverás a prestar servicios en tu tienda, en el sistema organizativo y horario de la misma".

## 23-. ¿La decisión empresarial de realizar teletrabajo tras la pausa de la comida, en el marco de la pandemia COVID, es una MSCT? (SAN 12 de mayo de 2021)

- Inexistencia de MSCT.
- En fecha 30 de septiembre de 2020, con fecha de efectos desde el 1 de octubre, la División de Servicios y Recursos Humanos remite a los trabajadores de la Oficina Central una nota informativa sobre el "Desarrollo Jornada de Invierno" sobre el uso del comedor de personal, imponiendo el teletrabajo tras el almuerzo y obligando a recuperar el tiempo de desplazamiento a sus domicilios,
- Se les indicaba que el horario de trabajo presencial era de lunes a jueves de 8 a 14 horas sin pausa para desayuno.
- A esa hora debían fichar como pausa para la comida y regresar a sus domicilios.
- Tras la pausa para comida, debían fichar para reanudar su actividad en modalidad de teletrabajo y concluir no antes de las 17,30 horas.
- En caso de retrasos en la incorporación al trabajo tras la comida, sería tiempo de trabajo a recuperar, pero no se considerarían injustificados porque durante la pausa deben desplazarse al domicilio. Y deben recuperarse antes de que finalice la jornada diaria, salvo imposibilidad justificada, y en ese caso podría hacerse en días posteriores, y siempre antes del 31 de diciembre.
- Los viernes horario de 8 a 15 horas presencial.
- Se recordaba que *“es una medida más de las ya adoptadas para preservar la salud de nuestros trabajadores y tiene como finalidad evitar que tengan que acceder a lugares de confluencia masiva de público (restaurantes y cafeterías) durante la pausa para la comida”*. Medidas tomadas en virtud del Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19, para conjugar la obligación impuesta por la normativa del estado de alarma con la normativa de prevención de riesgos laborales en la que se exige al empresario una diligencia máxima.

## 24-. ¿Es exigible a un trabajador en ERTE la reincorporación a tiempo parcial? ¿Puede pedir la resolución del contrato de trabajo?

(STSJ Galicia de 8 de febrero de 2021).

- Contrato a tiempo parcial y contrato de relevo.
- Medidas excepcionales en relación con los procedimientos de suspensión de contratos y reducción de jornada por causa de fuerza mayor.
- La actora estuvo incluida en un ERTE suspensivo por motivos de fuerza mayor, vinculada a COVID-19, aprobado a la empresa demandada.
- Mediante correos electrónicos de fechas 17 y 18 de Junio de 2020 la empresa comunica a la actora que se va a proceder a su reincorporación a tiempo parcial, 17,5 horas semanales con efectos del 3 de Julio 2020 con prestación de sus servicios en el centro de trabajo.
- Y que en respuesta a tales correos en fecha 19-6-2020 la actora, remite correo electrónico a la empresa, manifestándole que no acepta la reducción de jornada comunicada. Y posteriormente en reclamación por rescisión de contrato, la actora presentó papeleta de conciliación ante el SEMAC.
- La sentencia se hace eco de la expresa preferencia de la reducción de jornada para reincorporar de ERTE, con remisión a la Exposición de Motivos del RDL 18/2020.
- Pero considera que esa previsión legal exige aplicar el resto de las normas laborales vigentes, en particular el artículo 12 apartado 4º e) TRLET, y que desde luego no es óbice para seguir el cauce del artículo 41 TRLET, y que al no haberse hecho así, se infringe el precepto de referencia y la MSCT es injustificada.

# SUCESION DE EMPRESAS

## 25-. ¿Los activos en una transmisión de empresa pueden ser intangibles, tales como software o número de teléfono, en una actividad materializada (cambio de adjudicatarias de tratamiento de aguas residuales) y concurriendo activos tangibles?.

(STS Pleno de 20 de mayo de 2021)

- La empresa “Ferrovial Servicios SA” fue adjudicataria de la contrata de mantenimiento de la UAM entre enero de 2015 y enero de 2020, fecha en que se hizo cargo de dicho mantenimiento la nueva adjudicataria: “Gestiona Desarrollo de Servicios Integrales SL”
- Ferrovial comunicó por escrito a los 45 trabajadores que prestaban servicios en dicha contrata que, con fecha de efectos 27 de enero de 2020, finalizaba dicho contrato mercantil y la nueva adjudicataria tenía que subrogarse en sus derechos y obligaciones. La empresa “Gestiona” no se subrogó en sus relaciones laborales.
- FICA-UGT interpuso demanda de despido colectivo contra Ferrovial y Gestiona.
- La sentencia dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Madrid estimó la demanda, declaró nulo el despido colectivo, absolvió a la nueva adjudicataria: “Gestiona” y condenó a la anterior adjudicataria: “Ferrovial”. El TSJM niega la sucesión empresarial argumentando que la adjudicataria de la contrata solamente debe aportar los materiales fungibles y los elementos auxiliares, sin que se haya probado que la contratista saliente haya transmitido esos medios materiales a la contratista entrante, por lo que considera que no concurre el elemento necesario consistente en la entrega de activos patrimoniales.
- La STS Pleno estima el Recurso de “Ferrovial”.
- No nos encontramos con la mera sucesión en la ejecución de una actividad económica porque para la realización del mantenimiento es esencial contar con los citados medios, que incluyen un programa informático, proporcionado por la Universidad, el cual gestiona el mantenimiento de miles de instalaciones, informando a la nueva contratista de qué actividades de mantenimiento se han realizado y cuáles están programadas; una página web, aportada por la UAM, que permite a los interesados solicitar la intervención de la empresa de mantenimiento para afrontar las incidencias; un teléfono de incidencias, que también es de la Universidad; así como los inmuebles y los materiales necesarios para la continuidad de dicha actividad.
- Se trata de elementos cualitativamente esenciales para la prestación del servicio. La propia terminología relativa al material aportado por la empresa adjudicataria: materiales fungibles, herramienta de mano y demás medios materiales y auxiliares a emplear por los operarios, indica su naturaleza adjetiva. En definitiva, la sucesión de contratas afectó a un conjunto de medios organizados a fin de llevar a cabo una actividad económica. La UAM transmitió a Gestiona una unidad productiva autónoma, por lo que Gestiona debió haberse subrogado en los derechos y obligaciones de los trabajadores de la anterior contratista.

**EXTRANJEROS**



## 26-. ¿Cuál es el cauce para extinguir el contrato de trabajo de un extranjero a quien no se le renueva el permiso de trabajo?

STS 23 de junio 2021 ([rec. 3444/2018](#)). Reitera doctrina

- La Sala sostiene que la pérdida del permiso justifica la extinción del contrato de trabajo, pero igualmente ha insistido en que el extranjero sin la pertinente autorización no puede verse privado de la protección inherente a dicha contratación pese a su situación irregular en España, precisamente por la validez y consecuente eficacia de su contrato respecto a los derechos del trabajador que consagra la ley (Artículo 35 de la Ley sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, en redacción de la LO 2/2009, de 11 de diciembre;
- Igualmente, advierte que la utilización del apartado b) del art. 49.1º TRLET para poner fin al contrato no resulta ajustada a Derecho pues, en todo caso no sería admisible que las partes del contrato previeran como causa válida de extinción del mismo el acaecimiento sobrevenido de una circunstancia atinente a la propia capacidad negocial de la parte trabajadora»

**CAMBIO DE CENTRO DE  
TRABAJO SIN CAMBIO DE  
RESIDENCIA; Y TRASLADO  
SIN EXPLORAR POSIBILIDAD  
DE TELETRABAJAR**

## 27-. El cambio de centro de trabajo al de otra localidad sin exigencia de cambio de residencia, ¿constituye modificación sustancial de condiciones de trabajo o ius variandi empresarial?

**(STS 15-6-2021)**

- Cambio de centro de trabajo.
- El anterior y el nuevo distan 56 kms entre sí.
- El Juzgado de lo Social y la Sala de lo Social TSJAndalucía en Málaga estiman demanda.
- El cambio de residencia del trabajador se configura como el elemento característico de la movilidad geográfica. Por ello, forma parte del poder de dirección de la empresa el destinar al trabajador a otro centro de trabajo cuando eso no supone cambio de residencia.
- Salvo disposición (convenio o contrato) en contrario, un cambio de centro de trabajo sin incidencia en la residencia constituye una modificación accidental de las condiciones de trabajo que se encuadra dentro de la potestad organizativa de la empresa.
- A estos efectos no es posible acudir al concepto de "colocación adecuada" prevista para la protección por desempleo, pues se trata de situaciones y figuras jurídicas diferentes respecto de las que la técnica analógica carece de operatividad.

## 28-. Un traslado no está justificado si hay posibilidades de teletrabajar (o más concretamente, ¿existe ahora obligación de explorar previamente si es posible teletrabajar, antes de realizar un traslado?)

(STSJ de Galicia de 8 de junio de 2021).

### Antecedentes.

La demandante es una auxiliar administrativa a tiempo parcial. La trabajadora acudía a trabajar al centro de trabajo de la empresa de Mondoñedo recibiendo por ello un complemento de desplazamiento de 7,45€ al día. La empresa mediante procedimiento del art. 40 ET le notifica la modificación de su centro de trabajo, ordenando su incorporación al centro de trabajo en Pocomaco el 30 de marzo de 2020 y posteriormente el 27 de abril.

La justificación del traslado es por razones organizativas. La empresa sostiene que Tiene centralizada la actividad administrativa en su sede de Pocomaco, por lo que, de acuerdo con la empresa, la única posibilidad de ofrecer a la actora ocupación efectiva en tareas de su categoría es mediante su traslado a dicha sede. Entre Mondoñedo y Pocomaco hay 120Km.

### Resolución y fundamentos

La sentencia de instancia y suplicación coinciden al entender que, dado que la trabajadora realiza tareas de auxiliar administrativo como elaborar facturas, recibos, cartas archivar, recibir y editar emails y notificaciones, y, además, la empresa cuenta con un protocolo de teletrabajo, no está justificada la decisión del traslado para que acuda a prestar sus servicios en el nuevo centro de trabajo dado que “**puede realizar sus funciones desde el centro de trabajo originario a través de los modernos medios de comunicación existente actualmente, como internet y otros**”.

De esta forma, parece que **dos son los requisitos exigidos** -o al menos valorados- por la sentencia para alcanzar esta solución jurídica; a saber:

- 1) la funciones de la empresa pueden realizarse mediante el teletrabajo;
- 2) la empresa tiene un protocolo de teletrabajo.

Esta sentencia abre una interesante aproximación al **teletrabajo como limitación de las posibilidades de traslado de los trabajadores y de organización geográfica de la actividad laboral del empresario**. Sin embargo, tengo dudas de que esta limitación pueda derivarse de la redacción actual de la Ley del trabajo a distancia.

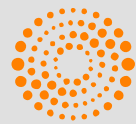
**DEMANDA IMPUGNACIÓN DE  
ACTA DE INFRACCIÓN DE LA  
ITSS Y NO AGOTAMIENTO  
FASE ALZADA EN VIA  
ADMINISTRATIVA**

**X-. ¿Debe inadmitirse la demanda de impugnación de sanción LISOS sino se ha interpuesto Recurso de Alzada?**

**STS 7.4.2021, rec. 4792/2018**



MUCHAS **GRACIAS**



the answer company™

**THOMSON REUTERS®**

