

# NEWSLABOUR

RSM

N\_38

Octubre 2024

Newsletter del  
Departamento Laboral de  
RSM Spain

THE POWER OF BEING UNDERSTOOD.  
ASSURANCE | TAX | CONSULTING | LEGAL





## EN ESTE NÚMERO

### >Tribunales en corto

¿Qué hay de nuevo viejo?

### >Derecho práctico

Las medidas de conciliación familiar en los cargos de especial responsabilidad: derecho, compatibilidad e impacto.

### > Asunto del mes

De la rigidez negociadora y el reforzamiento de la posición del sindicato hasta la esperada seguridad jurídica en la negociación y registro de los planes de igualdad: comentarios de las sentencias números 543 y 545 del Tribunal Supremo, ambas de fecha 11 de abril de 2024

### > Sentencia del mes

¿Está su empresa a salvo de sanciones? Descubra si sus nóminas cumplen con la ley.

### > Consejo del mes

¿Por qué es necesario contar con una política de desconexión digital?



## Editorial

**Ignacio Hidalgo y Miguel Capel**

En el último mes, varias han sido las novedades que han sucedido en materia de derecho laboral, y como siempre, [#NewsLabour](#) recoge tanto las sentencias más relevantes, como aspectos prácticos del día a día y análisis de asuntos.

En esta edición no solo trataremos Sentencias de gran interés, como la dictada por Audiencia Nacional sobre la necesidad de que las nóminas cumplan con unos mínimos de claridad y transparencia.

Igualmente, no te pierdas el [#DerechoPráctico](#) sobre las medidas de conciliación familiar en los cargos de especial responsabilidad.

Siempre informando y siempre actualizando a nuestros lectores. ■

**¡Y siempre a vuestra disposición!**





Si tienes dudas en relación con esta u otras cuestiones, contacta nosotros.

**Gadea Saldaña**  
gsaldana@rsm.es



## > Tribunales en corto

# ¿Qué hay de nuevo viejo?

Como siempre, cada mes nos encontramos con Sentencias y noticias jurídicas que, por su particularidad o relevancia, nos llaman especialmente la atención. A continuación, te exponemos un resumen de algunas de ellas:

**Gadea Saldaña**

### **Sentencia del Tribunal Supremo del 15 de octubre de 2024: Familias monoparentales, ¿tienen derecho a ampliar el permiso de maternidad?**

El Tribunal Supremo ha tratado recientemente la cuestión sobre qué sucede en las familias monoparentales cuando hay un recién nacido. En esta línea, y en orden de preservar la igualdad de entre los menores, se ha dictado que, para evitar discriminaciones debido a la situación de nacimiento, el progenitor tendrá derecho a ampliar su permiso de 16 a 26 semanas.

Ello se debe a que el tipo de familia en el que se nace no puede constituir un elemento discriminatorio para los recién nacidos, ya que todos cuentan con las mismas necesidades y sobre los que se deben de respetar los derechos constitucionales relativos a la igualdad y la no discriminación por razón de nacimiento preservando así el interés del menor.

### **Sentencia del Tribunal Supremo del 24 de septiembre de 2024: Despido tras un periodo de prueba establecido “según convenio”, ¿procedente o improcedente?**

En esta Sentencia, nuestro Alto Tribunal ha venido a confirmar que los trabajadores poseen el derecho a que se les concrete un periodo de prueba que, en caso de no constar así en el contrato y de que el empleador proceda eventualmente a la extinción de este, dicha extinción podrá ser declarada despido improcedente. Por tanto, el Tribunal Supremo constata que toda cláusula contractual en la cual no se especifique el periodo de prueba y se remita al convenio podrá ser declarada nula.

### **Sentencia del Tribunal Supremo del 24 de septiembre de 2024: Excedencia voluntaria, ¿se puede ejercitar el derecho al reingreso respecto de cualquier empresa del grupo?**

El Alto Tribunal se ha pronunciado sobre la posibilidad para un trabajador de reincorporarse a otra empresa del grupo mercantil al que pertenece su empleadora. En este sentido, se ha pronunciado el TS considerando que dicho reingreso podrá realizarse en cualquier empresa del grupo siempre y cuando el Convenio Colectivo de aplicación a dicha pluralidad de empresas lo contemple específicamente. Como dicho precepto no se contempla en la normativa ordinaria, será necesario que esto constituyese un beneficio a favor de los trabajadores y se establezca en el convenio, siempre y cuando se cumpla con el derecho al reingreso en un puesto de igual o similar categoría que el que se ejercía antes del periodo de excedencia. ■

El Alto Tribunal se ha pronunciado sobre la posibilidad para un trabajador de reincorporarse a otra empresa del grupo mercantil al que pertenece su empleadora.





## > Derecho práctico

# Las medidas de conciliación familiar en los cargos de especial responsabilidad: derecho, compatibilidad e impacto.

### Francisco de Borja Ortas

Somos conscientes (y consecuentes), que existen determinados puestos de trabajos que, por su especial responsabilidad, van sujetos a un mayor componente de exigencia y compromiso por parte del trabajador para poder dar respuesta a las necesidades inherentes a dicho cargo. Nos estamos refiriendo a directores de expansión, responsables de operaciones, directores de desarrollo internacional... que en la mayoría de los casos "va de suyo" ese grado de especial dedicación consecuencia del tiempo que debe ser invertido en viajes (en muchos casos al extranjero), reuniones y exigencias que por la naturaleza de dicho cargo hacen difícilmente compatible con cualquier tipo de medida conciliatoria de las que pueden recoger los Convenios Colectivo o el propio 37.6 del Estatuto de los Trabajadores.

Todo ello, no porque el trabajador no tenga derecho a solicitar y disfrutar de tales medidas (de las cuales goza como trabajador), sino porque por la propia naturaleza del puesto lo puedan hacer incompatible con las mismas. Podemos pensar en aquel trabajador que solicita una reducción de jornada por guarda legal, si bien la naturaleza de su puesto de trabajo le exige el desarrollo de aperturas de nuevos centros de trabajo en el exterior, y, por tanto, permanecer con jornadas de viaje continuas al extranjero. A todas luces, resulta incompatible con una reducción y concreción horaria por parte del trabajador, lo cual nos plantea cuestiones sobre la adaptación del puesto de trabajo del empleado y la viabilidad de su continuidad en las mismas condiciones laborales.





Si tienes dudas en relación con esta u otras cuestiones, contacta nosotros.

**Francisco de Borja Ortas**  
bortas@rsm.es



Ante esta situación, en esos casos donde como decimos, el trabajador aun siendo consciente de esta circunstancia solicita el ejercicio de este derecho que además la norma le confiere con carácter automático como es la reducción de jornada, la empresa como medida podría acudir a una suerte de movilidad funcional dentro de la empresa, permitiendo la asignación a un nuevo puesto dentro de la misma categoría profesional del trabajador, sin que ello implique una disminución salarial o profesional.

En este sentido, y dado que a la empresa se le puede hacer harto imposible e inviable implementar la reducción de jornada en su puesto actual, se plantea la posibilidad de llevar a cabo una movilidad funcional a un puesto que se encuentre dentro de su misma categoría profesional, sin que ello implique una disminución salarial. Esta decisión empresarial ha sido respaldada por nuestros tribunales, como lo refleja la STC 153/2021, de 13 de septiembre de 2021, en la que se establece:

*“Se aprecia, en consonancia con la entidad demandada, que la medida consistente en asignar transitoriamente a la trabajadora a otros servicios no le ha causado perjuicio alguno. No ha experimentado un ‘retraso profesional’, ya que sigue desempeñando funciones dentro de su misma categoría y grupo profesional de enfermera; no ha sido apartada de la UCI por su maternidad; no pierde su plaza en la UCI pediátrica, a la que podrá regresar cuando retome la jornada completa; y sigue accediendo a cursos de formación. En estas circunstancias, como afirman las resoluciones judiciales impugnadas, no puede considerarse que se haya producido una ‘degradación profesional’ o un ‘obstáculo a su carrera profesional’, tal y como alega la recurrente.”*

El Tribunal Constitucional determina que, siempre que la decisión esté basada en justificadas necesidades organizativas de la empresa y no implique un perjuicio en la categoría profesional o en las funciones desempeñadas, no se puede considerar que exista un perjuicio profesional, y, por tanto, podría la dirección empresarial, acomodar dicho puesto de trabajo a aquel otro que, siempre dentro de su categoría profesional pueda ser posible con esa medida de conciliación familiar solicitada por el trabajador.

## Impacto en la Percepción de Complementos Salariales

Junto con la movilidad funcional, surge la cuestión de la percepción de complementos salariales que el trabajador y dentro de sus funciones de responsabilidad tuviera reconocidas, sobre todo en lo que respecta al bonus vinculado a dicho puesto. La jurisprudencia ha sido clara en establecer que los complementos vinculados a funciones específicas del puesto de trabajo no tienen carácter consolidable y, por tanto, no deben mantenerse casos en que el trabajador deje de desempeñar las funciones asociadas a esos complementos.

En este sentido, la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de La Rioja 237/2005, de 3 de noviembre, establece:

*“Que los complementos vinculados al puesto de trabajo no se mantienen en los supuestos de movilidad funcional, salvo que una disposición legal o paccionada asegure su percepción, es algo que nuestra Jurisprudencia ha sostenido reiteradamente (por ejemplo, SSTs de 27-7-93, 20-12-94, 5-2-96 y 7-7-99).”*

Así pues, la reasignación funcional del trabajador que ha accedido a una medida de conciliación familiar podrá implicar que dejará de percibir el bonus vinculado a su puesto anterior, ya que este está condicionado al desempeño de las funciones específicas que originaban dicho complemento. No obstante, esta medida no puede considerarse una modificación sustancial de las condiciones laborales, ya que no afecta el salario base ni otras condiciones fundamentales del contrato. ■





## > Asunto del mes

# De la rigidez negociadora y el reforzamiento de la posición del sindicato hasta la esperada seguridad jurídica en la negociación y registro de los planes de igualdad.

Comentarios de las sentencias números 543 y 545 del Tribunal Supremo, ambas de fecha 11 de abril de 2024

### Enrique Mellado

El marco de las relaciones jurídicas existentes entre empleadores en la relación laboral y empleados sometidos a las facultades de control y dirección empresarial experimenta un constante, y no menos frenético, proceso de cambio y actualización jurídica. Novedades legislativas de indudable proyección en las relaciones laborales, obligaciones documentales como los Protocolos frente al acoso LGTBI (cuyo contenido, aun incierto, dependerá del acuerdo suscrito entre el Ejecutivo, sindicatos y patronal anunciado por parte del Ministerio de Trabajo el pasado lunes 3 de junio) o las particularidades negociadoras en materia de igualdad efectiva entre hombres y mujeres son algunas de las exigencias de ineludible cumplimiento afrontadas por parte de un tejido productivo asfixiado por la convulsión y la hiperactividad que desde hace años caracteriza a la técnica legislativa en materia laboral.

todas aquellas compañías que, al exceder del volumen de 50 trabajadores, estaban obligadas a negociar y registrar el Plan de Igualdad para no incurrir en conductas susceptibles.

En un escenario productivo aún asolado por los devastadores efectos ocasionados por la propagación del COVID-19 y las consecuencias que proyectó en el tejido empresarial, **el día 14 de octubre de 2020 tuvo lugar la publicación en el Boletín Oficial del Estado del Real Decreto 901/2020, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro (en adelante, "Real Decreto 901/2020")**; así como del Real Decreto 902/2020, de

igualdad retributiva entre hombres y mujeres. Ambas normas, que introducían medidas sustanciales en la legislación laboral en materia de igualdad entre hombres y mujeres, instrumentalizaban un riguroso proceso negociador para el registro de los Planes de Igualdad que exigía, además de un contenido taxativo de ineludible cumplimiento, de la realización de una auditoría que a través del análisis de datos cuantitativos permitiese identificar comportamientos retributivos discriminatorios.

Pero, indudablemente, fueron dos las cuestiones que suscitaron mayores dudas interpretativas y proporcionaron un mayor grado de incertidumbre a todas aquellas compañías que, al exceder del volumen de 50 trabajadores, estaban obligadas a negociar y registrar el Plan de Igualdad para no incurrir en conductas susceptibles, no ya solo de sanciones pecuniarias, sino también de expresas prohibiciones de contratar con el sector público:

- Por un lado, la constitución de la comisión negociadora y la designación de los sujetos legitimados para intervenir en nombre y representación de los trabajadores en aquellas compañías desprovistas de representación legal (también, "RLT").

Concretamente, el art. 5.3 del Real Decreto 901/2020 obliga a las compañías desprovistas de representación legal a acudir al llamamiento de las organizaciones sindicales más representativas y más representativas del sector al que pertenezca la empresa para que, en el plazo de 10 días, respondan a la convocatoria y procedan a la constitución de la comisión negociadora, sin cuya presencia el Plan de Igualdad adolecería de un vicio formal que determinaría la nulidad del expediente y, por tanto, la imposibilidad de su registro.





Si tienes dudas en relación con esta u otras cuestiones, contacta nosotros.

**Enrique Mellado**  
emellado@rsm.es



La norma, a través de una técnica legislativa tendente al reforzamiento del papel de los sindicatos, pero también a la sindicalización de empresas carentes de RLT, impide (no lo hace expresamente, aunque sí tácitamente) la constitución de comisiones *ad hoc* designadas por y entre los trabajadores que integran la plantilla de la compañía. Esta anomalía negociadora, contraria a lo que sucede en expedientes de naturaleza colectiva que pudieran proyectar efectos más gravosos para los derechos económicos y las condiciones laborales de los trabajadores como pudieran ser el expediente de regulación de empleo, el mecanismo del descuelgue de Convenio o la modificación sustancial de las condiciones laborales de carácter colectivo, pronto encontraría firmes detractores e incluso sería objeto de impugnación por parte de la Confederación Española de Organizaciones Empresariales.

- Por otro lado, los efectos derivados del silencio administrativo tras el registro del Plan de Igualdad en el Registro de Convenios Colectivos y Planes de Igualdad (“REGCON”) al existir un vacío legislativo que no especificaba su carácter positivo o negativo.

Ahora bien, las circunstancias anteriormente descritas, lejos de proporcionar seguridad jurídica, ofrecen un marco de desconcierto e incertidumbre que requiere de la intervención de Jueces y Tribunales para resolver interrogantes tan absurdos, como frecuentes: ¿qué sucede si ningún sindicato legitimado para constituir la comisión negociadora responde a la convocatoria en el plazo de 10 días conferido al efecto? ¿Y si, pese a responder a la convocatoria, manifiestan una conducta inmovilista, conculcadora de la buena fe que debe inspirar el proceso negociador, e impiden el registro del Plan de Igualdad? ¿Acaso ello no facultaría a la compañía a implantar unilateralmente el Plan de Igualdad? ¿La ausencia de respuesta por parte del REGCON impediría el registro de un Plan de Igualdad negociado, implementado y registrado conforme a las reglas de la buena fe negociadora y de la diligencia empresarial por la inoperatividad de la Administración?

Incógnitas que han sido objeto de interpretación por parte de Jueces y Tribunales y que, hasta el momento, han ocasionado pronunciamientos judiciales dispares y en ocasiones contradictorios: algunos, se inclinaban por la legitimidad de las comisiones *ad hoc* constituidas ante la desatención del llamamiento formulado por la compañía; otros, lo hacían por su nulidad en una rigurosa y estricta aplicación del art. 5.3 del Real Decreto 901/2020; también analizaban, desde interpretaciones jurídicas yuxtapuestas, los efectos dimanantes del silencio administrativo transcurridos 3 meses desde el registro del Plan de Igualdad. Un sinfín de pronunciamientos, *para todos los gustos*, que no alcanzaban un consenso unificado en la interpretación de las dos cuestiones controvertidas: el registro unilateral ante la situación de *bloqueo sindical* y el carácter positivo o negativo del silencio administrativo.

Afortunadamente, las recientes Sentencias de la Sala de lo Social de fecha 11 de abril han proporcionado un escenario de certidumbre y seguridad jurídica, y han ofrecido un criterio que, aunque quizá no para el gusto de todos, responden mayoritariamente a las incógnitas anteriormente formuladas y, sobre todo, permiten tanto el desbloqueo de la negociación como la agilización del registro de los Planes de Igualdad:

- Hablamos, de un lado, de la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo núm. 543/2024, de fecha 11 de abril, por la que se declara el carácter positivo del silencio administrativo transcurridos 3 meses desde el registro del Plan de Igualdad, de tal suerte que la ausencia de pronunciamiento al



Si tienes dudas en relación con esta u otras cuestiones, contacta nosotros.

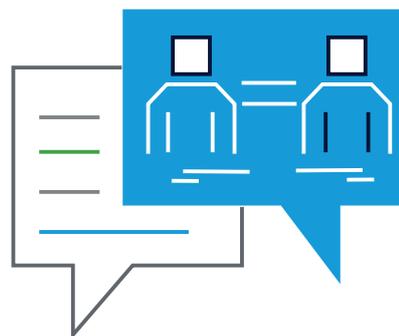
**Enrique Mellado**  
emellado@rsm.es



respecto (práctica lamentablemente frecuente que ha ocasionado un perjuicio notable a multitud de Empresas que desde la diligencia han negociado conforme a las previsiones legales) determinará su aprobación definitiva sin que quepa resolución posterior en sentido contrario.

- Y, de otro lado, de la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo núm. 545/2024, de idéntica fecha, que declara la licitud del Plan de Igualdad negociado unilateralmente por parte de la compañía ante la ausencia de respuesta por parte de los sindicatos legitimados a actuar en nombre y representación de los trabajadores que integran su plantilla. Y, en lo que muchos consideramos un criterio jurídico acertado en el que confluye una sobria interpretación de la norma en situaciones de bloqueo, la Sala de lo Social alcanza dicha conclusión con base en las siguientes reflexiones:
  - En primer lugar, no cabe constituir comisiones *ad hoc* en el marco de negociaciones de Planes de Igualdad.
  - Ahora bien, el registro del Plan de Igualdad constituye una obligación hoy exigible a las compañías que ocupen a 50 o más trabajadores, (cuyo incumplimiento puede generar un gravoso marco de responsabilidades pecuniarias o en materia de contratación con la Administración Pública, entre otras) que sería de imposible incumplimiento en supuestos como el enjuiciado: ausencia de representación legal y carencia de respuesta por parte de los sindicatos legitimados.
  - Los sujetos legitimados disponen de un plazo de 10 días hábiles para atender la convocatoria formulada por parte de la compañía, a quien no se le exige ulteriores ni sucesivos intentos transcurrido el plazo conferido al efecto.
  - La ausencia de acuerdo por voluntad ajena a la de la empresa no puede determinar la imposibilidad de registro del Plan de Igualdad, por cuanto lo contrario legitimaría posiciones inmovilistas tendentes a impedir el cumplimiento de una obligación de origen legal.

Pronunciamientos de indudable utilidad práctica que arrojan seguridad jurídica ante interrogantes carentes de respuesta; y una vez más la defectuosa técnica legislativa ha precisado de la intervención de Jueces y Tribunales para resolver incógnitas que, como es habitual, han redundado en un perjuicio para el asfixiado sector empresarial. ■





## > Sentencia del mes

# ¿Está su empresa a salvo de sanciones? Descubra si sus nóminas cumplen con la ley.

Alejandro Duque

Cada vez más empresas enfrentan sanciones por no cumplir con los estándares de claridad y transparencia en las nóminas de sus trabajadores. Pero, ¿es posible que su empresa esté en riesgo? ¿Son suficientes las prácticas actuales de su organización en la gestión de los recibos de salario? Una reciente sentencia de la Audiencia Nacional ha puesto de nuevo en el foco la importancia de que las nóminas cumplan con la normativa vigente para evitar conflictos laborales y sanciones.

### ¿Qué debe contener realmente una nómina?

La Sentencia 73/2024 de 18 de junio de 2024, dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, se origina en una demanda colectiva de la Confederación General del Trabajo (CGT) contra Easyjet Handling Spain. El eje del conflicto radicó en la claridad de los conceptos reflejados en las nóminas, especialmente en términos de retribuciones como "variable vacaciones" y "atrasos". La demanda reclamaba la inclusión en los recibos de una descripción detallada del origen, concepto, precio unitario, valor y número de unidades pagadas, alegando que la falta de claridad violaba el derecho de los trabajadores a entender cómo se calculaban sus salarios.

Este caso evidencia la pregunta que debería plantearse toda empresa: ¿están nuestras nóminas facilitando la transparencia necesaria para que los empleados comprendan a fondo sus salarios? La normativa española, según lo dispuesto en el artículo 29.1 del Estatuto de los Trabajadores y en diversas órdenes ministeriales, exige que los recibos de salario sean claros y detallados, permitiendo al trabajador entender su remuneración de forma autónoma.

### ¿Es suficiente ofrecer soporte adicional para la consulta de nóminas?

Easyjet se defendió alegando que su software de nóminas, conectado a la Seguridad Social, limitaba su capacidad de proporcionar el detalle solicitado por los sindicatos. Además, la empresa sostenía que los

trabajadores contaban con un protocolo de atención para aclarar dudas sobre sus nóminas, y que esto debía considerarse suficiente. Sin embargo, la Audiencia Nacional fue clara al afirmar que este soporte adicional no exime a la empresa de su obligación de ofrecer recibos de nómina claros desde un inicio, pues la responsabilidad de garantizar la transparencia salarial es del empleador, no del trabajador.

Cada vez más empresas enfrentan sanciones por no cumplir con los estándares de claridad y transparencia en las nóminas de sus trabajadores

Esto plantea una reflexión interesante: ¿está su empresa confiando en soluciones alternativas en lugar de asegurar que los recibos de nómina cumplan desde el principio con los requisitos legales? La sentencia establece que las empresas deben garantizar, sin excepciones ni condicionantes, que las nóminas sean suficientemente comprensibles, incluso si su sistema informático presenta limitaciones.

### ¿Qué riesgos puede asumir su empresa si no cumple con la claridad exigida en las nóminas?

Las empresas que no aseguren la transparencia en sus nóminas se exponen a reclamaciones por parte de sus empleados y a posibles sanciones administrativas. La Audiencia Nacional ha dejado claro que ninguna limitación tecnológica justifica el incumplimiento de los estándares legales de claridad en las nóminas. Por tanto, cualquier empresa que opere en España deberá asegurarse de que su sistema de gestión salarial se adapte a la normativa, implementando mejoras si es necesario.





Si tienes dudas en relación con esta u otras cuestiones, contacta con nosotros.

**Alejandro Duque**  
aduque@rsm.es



### Conclusión: Un estándar de transparencia cada vez más alto

La sentencia refuerza el compromiso de las empresas con la transparencia en las relaciones laborales y destaca que la claridad en las nóminas no es solo un requisito formal, sino una garantía esencial para el ejercicio efectivo de los derechos de los trabajadores.

¿Está su empresa realmente preparada para cumplir con este estándar de transparencia? ¿Cuenta su sistema de nóminas con la capacidad de proporcionar toda la información detallada que exige la legislación vigente? En un entorno legal cada vez más exigente, este es un buen momento para revisar sus prácticas y asegurarse de que su empresa esté alineada con las exigencias de la ley. Recuerde: la prevención es la clave para evitar sanciones y asegurar relaciones laborales basadas en la confianza y la transparencia. ■





## > Consejo del mes

# ¿Por qué es necesario contar con una política de desconexión digital?

### MARÍA RUBIO

Es innegable que las empresas cuentan con un buen catálogo de obligaciones laborales que implementar. Una lista de planes, protocolos y políticas que se va engrosando conforme pasa el tiempo. Hoy nos detenemos un momento para hablar de uno de estos deberes laborales y lo hacemos porque, aunque no resulte novedoso, lo cierto es que pasa algo desapercibido para algunas empresas: **la política de desconexión digital**.

Como decimos, la desconexión digital no es una obligación reciente; desde el año 2018 la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (LOPDPGDD) establece (artículo 88) que el empleador, previa audiencia de los representantes de los trabajadores, **debe elaborar una política interna dirigida a personas trabajadoras**, incluidos los que ocupen puestos directivos, en la que deben quedar definidas las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática. En definitiva, se obliga a las empresas a implantar, de forma real, una política de desconexión digital, y a mantenerla activa.

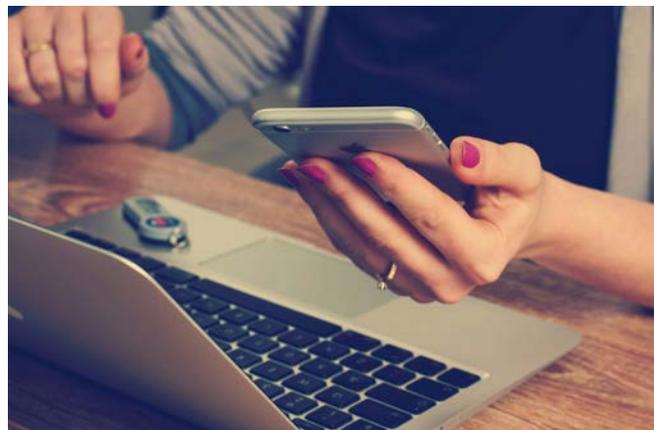
### ¿Y qué le puede ocurrir a una empresa que no respeta el derecho a la desconexión digital de su plantilla?

El incumplimiento de este derecho de desconexión puede llevar a que la Inspección de Trabajo **proponga un acta de infracción y sancione a la empresa** con multas de hasta 225.018 euros (LISOS), en función de la gravedad y los hechos.

Pero también vemos como puede dar lugar a que los Juzgados o Tribunales (i) reconozcan al trabajador demandante su derecho a la extinción indemnizada del contrato por incumplimiento de sus obligaciones en materia de desconexión (tales como enviar correos fuera de la jornada laboral, como es el caso de la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº 8 de Barcelona el 25 de mayo de 2022, que declaraba extinguida la relación

laboral y condenaba a la empresa a abonarle al trabajador una indemnización) o (ii) condenen a la empresa a reconocer los derechos de desconexión digital y por tanto a que no realice comunicaciones fuera de su horario (en conexión tenemos la Sentencia del Tribunal Superior Galicia de 4 de marzo de 2024 que además condenó a la empresa a pagar una indemnización por vulneración del derecho a la intimidad y por cesión de datos personales).

En definitiva, en aras de mitigar posibles contingencias laborales, recomendamos a las empresas que no se olviden de implantar las pertinentes políticas de desconexión digital, asegurándose de realizar acciones de formación y un seguimiento cumplido de las medidas y pautas establecidas. ■



RSM Spain  
BARCELONA | MADRID | GRAN CANARIA | PALMA DE MALLORCA | TARRAGONA | VALENCIA | SEVILLA

RSM Spain Professional Corporation, S.L.P. y las compañías relacionadas son miembros de la red RSM y operan bajo la marca RSM.

RSM es una marca utilizada únicamente por los miembros de la red RSM. Cada miembro de la red RSM es una firma independiente de auditoría y/o consultoría que actúa en su propio nombre. La red RSM, como tal, no tiene personalidad jurídica propia en ninguna jurisdicción. La red RSM está administrada por RSM International Limited, compañía registrada en Inglaterra y Gales (Company number 4040598), cuyo domicilio social se encuentra en 50 Cannon Street, London, EC4N 6JJ. La marca y el nombre comercial RSM, así como otros derechos de propiedad intelectual utilizados por los miembros de la red, pertenecen a RSM International, una asociación regida por el artículo 60 y siguientes del Código Civil de Suiza, cuya sede se encuentra en Zug.

© RSM International Association, 2024

