

NEWSLABOUR

NEWSLETTER DEL DEPARTAMENTO LABORAL DE RSM SPAIN



Ignacio Hidalgo y Miguel Capel

Las novedades laborales no paran de llegar, y como cada mes, os informamos de ellas a través de [#NewsLabour](#).

En esta edición vamos a tratar como siempre las últimas Sentencias en materia laboral, dedicando un artículo a una sentencia que ha dado mucho de qué hablar: la Sentencia del Tribunal Supremo de 18 de abril de 2023, la cual analiza la figura del "accidente en misión", análisis que no os podéis perder.

Igualmente, no os perdáis nuestro Consejo del Mes sobre los riesgos que acarrea la falta de un registro de jornada válido en una empresa.

Siempre informando y siempre actualizando a nuestros lectores.

¡Y siempre a vuestra disposición!

EN ESTE NÚMERO

▣ **Tribunales en corto**

¿Qué hay de nuevo viejo?

▣ **Derecho Práctico**

La obligación de negociar el plan de igualdad con una comisión formada por los sindicatos más representativos y la STSJ Málaga de 25 de enero de 2023, ¿fin de un cuello de botella?

▣ **Asunto del mes**

¿Se considera accidente "en misión" el producido por caída en la ducha del hotel, con ocasión de un desplazamiento para asistir a un evento relacionado con la actividad profesional?

▣ **Sentencia del mes**

Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 25 de abril de 2023, Rec. 1931/2022

▣ **Consejo del mes**

En mi empresa no existe registro de jornada o, si existe, pero tengo dudas sobre su validez de cara a una posible reclamación realizada por un trabajador a tiempo parcial, ¿Qué riesgo asume la empresa a este respecto?



Si tienes alguna duda sobre estas sentencias o su aplicación en tu empresa, contacta con nosotros.

Roberto Villon
rvillon@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:

Roberto Villon

Sentencia del Tribunal Supremo de 25 de abril de 2023: ¿Puede una nueva empresa adjudicataria despedir a los trabajadores por ineptitud sobrevenida?

Ante el Tribunal Supremo se solicita la declaración de improcedencia del despido de un trabajador asignado a un puesto de trabajo que es de adjudicación pública. Después de años de servicios, el trabajador es subrogado por un nuevo empleador, quien decide cesarlo al darse cuenta de que no tiene la cualificación específica necesaria para realizar las funciones que había estado desempeñando. La Sala determina que no existen indicios de que la actuación de la empresa sea abusiva o fraudulenta, ya que intentó mantener al trabajador en su puesto a pesar de la falta de titulación, planteando dicha posibilidad a la administración competente aunque fue rechazada en atención al pliego de prescripciones técnicas, por lo que se declara la procedencia del despido objetivo debido a una ineptitud sobrevenida. Además, la Sala estima que la experiencia de cinco años del trabajador no es suficiente para demostrar que posee las capacidades necesarias.

Sentencia del Tribunal Supremo de 17 de abril de 2023: ¿La presentación de reclamación previa suspende la incorporación de un trabajador en IT?

En este caso, el trabajador solicita la declaración de nulidad del despido disciplinario debido a su falta de reincorporación al puesto de trabajo después de un período de incapacidad temporal (IT). Esto se debe a que el trabajador impugnó el alta médica que puso fin a su situación de incapacidad. El Tribunal concluye que, si se emite una alta médica antes de los 365 días, el trabajador debe regresar al trabajo, incluso si ha impugnado el alta. En consecuencia, la Sala estima que el despido por incorporación tardía del trabajador es procedente, siempre y cuando la conducta imputada no esté prescrita. Además, establece que la comunicación sobre los motivos de la no reincorporación al puesto de trabajo alegados por el trabajador, consistentes en que aún padecía dolencias que le impedían reincorporarse a su puesto de trabajo, no son relevantes, a menos que estos se acrediten. Por lo tanto, se considera procedente el despido.

Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 5 de Vigo de 19 abril de 2023: ¿Despido automáticamente nulo si la trabajadora estaba en IT?

En este caso, una trabajadora ha presentado una demanda de despido contra su empleadora, argumentando que no existe una justificación objetiva para su cese como empleada interina. Por lo tanto, solicita que el despido se califique como nulo por discriminación, ya que coincidió con su incapacidad temporal, invocando la Ley 15/2022.

La pretensión de declarar nulo el despido es desestimada, recordando que para que se pueda considerar nulo el cese realizado por la empresa, debe existir una conexión directa entre la baja médica y el despido. Sin embargo, en este caso, se ha demostrado de manera suficiente que la decisión de finalizar el contrato se tomó antes de conocer la baja médica, y, por ello, el despido es declarado procedente.

Sentencia del Juzgado de lo Social de Oviedo de 29 de marzo de 2023: ¿El cambio de residencia de un trabajador puede acreditar la solicitud del 100% de teletrabajo?

En este supuesto, la trabajadora demandante solicitó el reconocimiento del derecho a prestar servicios en modalidad de teletrabajo a tiempo completo basándose en el artículo 34.8 del ET –conciliación de la vida familiar y personal–, debido a su cambio de domicilio a otra provincia. El Juzgado ha sido claro al establecer que el cambio de domicilio y la matriculación de la hija en un colegio en la nueva ubicación fueron decisiones tomadas unilateralmente por la trabajadora y su pareja, sin comunicarlo a la empresa. Por lo tanto, la empresa no está obligada a adaptarse a las circunstancias personales creadas por la trabajadora, ya que estos aspectos no pueden prevalecer sobre los intereses empresariales ni invalidar los acuerdos establecidos en la negociación colectiva en relación con la conciliación de la vida laboral y familiar. En consecuencia, se desestima la demanda presentada por la trabajadora. ■





›Derecho Práctico

La obligación de negociar el plan de igualdad con una comisión formada por los sindicatos más representativos y la STSJ Málaga de 25 de enero de 2023, ¿fin de un cuello de botella?

Oscar Cano

En los últimos años hemos podido apreciar cómo por parte del poder ejecutivo y legislativo se intenta devolver a los sindicatos su presencia a las empresas a través del desarrollo de normativa que fomente su intervención en el desarrollo e implementación de nuevas medidas como, en el presente caso, la negociación e implementación de los planes de igualdad.

El artículo 5.3 del Real Decreto 901/2020 determina que en la negociación de los planes de igualdad, en aquellos supuestos en los que no exista representación de los trabajadores, se creará una comisión negociadora constituida, de un lado, por la representación de la empresa y, de otro lado, por una representación de las personas trabajadoras, integrada por los sindicatos más representativos y por los sindicatos representativos del sector al que pertenezca la empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación.

En la práctica, esta situación nos lleva muchas veces a un cuello de botella por cuanto los sindicatos más representativos se ven incapaces de atender todas las peticiones de negociación que reciben, con lo que, con la norma en la mano, y atendiendo a su literal, resultaba imposible cumplir con la obligación legalmente impuesta de contar con un plan de igualdad.

Algunas empresas, ante el temor de ser sancionadas por el incumplimiento que supone la obligación de tener un plan de igualdad, remitían de forma constante e-mails o burofax de forma infructuosa a dichas organizaciones sindicales y algunas de ellas, por su cuenta y riesgo, procedían a negociar el plan de igualdad con una comisión elegida por y entre los propios trabajadores (que denominamos comisión ad hoc).

Al respecto, no es poca la doctrina que ha declarado que la negociación de los planes de igualdad debe

negociarse colectivamente por la empresa con la representación unitaria o sindical de los trabajadores legitimada para negociar convenios, por lo que no resulta factible sustituir dicha representación por una comisión ad hoc.

Por eso supone un soplo de aire fresco la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Málaga núm. 180/2023 de 25 de enero de 2023 que nos abre nuevas vías para salir de este callejón, al considerar que en el supuesto de que los sindicatos no atiendan las peticiones empresariales, no es necesario reiterar la petición nuevamente, resultando válida la constitución de una comisión ad hoc para suplir aquella, por cuanto la Administración no puede reconocer a los Sindicatos la posibilidad de bloquear indefinidamente la aprobación de un plan de igualdad, razonando dicha Sentencia que:

“(…) lo que se exige es dar a los sindicatos la posibilidad de participar en la negociación del plan, pero obviamente la empresa no puede imponer a los mismos dicha participación. Entender lo contrario implicaría aceptar que el cumplimiento de una obligación empresarial (la necesidad de elaboración y aplicación de un plan de igualdad en las empresas de cincuenta o más trabajadores) se hace depender de la voluntad de un tercero distinto al sujeto obligado o, lo que es lo mismo, que la mera falta de respuesta de los sindicatos sería suficiente para impedir el cumplimiento de la obligación empresarial.”

Se trata de un argumento, que a nuestro juicio tiene toda la lógica, por cuanto lo contrario lleva al inmovilismo y a la paralización, situación que no puede perjudicar la empresa que ha puesto todo su empeño en cumplir con sus obligaciones legales.

Estaremos atentos a próximos pronunciamientos para ver si esta doctrina judicial se ve reforzada. ■



Si quieres más información sobre los efectos prácticos de esta sentencia, contacta conmigo.

Miguel Capel
mcapel@rsm.es

›Asunto del mes

¿Se considera accidente “en misión” el producido por caída en la ducha del hotel, con ocasión de un desplazamiento para asistir a un evento relacionado con la actividad profesional?

Miguel Capel

En tiempos pretéritos, la doctrina jurisprudencial había concebido la noción de “accidente en misión” como una modalidad específica de accidente de trabajo, en la que, partiendo de la existencia de un desplazamiento del trabajador para realizar una actividad encomendada por su empleadora, la presunción de laboralidad consagrada en el art. 156.1 de la Ley General de la Seguridad Social se extendía a aquellos accidentes producidos durante todo el tiempo en que el trabajador desplazado, en consideración a la prestación de sus servicios, aparecía sometido a las decisiones de la empresa (incluso sobre su alojamiento, medios de transporte, etc.), de tal modo que el deber de seguridad del empresario abarcaba todo el desarrollo del desplazamiento y de la concreta prestación de los servicios, destacándose que el “lugar de trabajo” a estos efectos abarcaba no solo el habitual, sino también todo aquel en que se encontraba el trabajador por razón de la actividad encomendada.

No obstante lo anterior, dicha doctrina fue matizada y corregida en posteriores pronunciamientos del Tribunal Supremo (vid. STS de 6 de marzo de 2007, entre otras destacables), en el sentido de establecer que no cabía mantener tal presunción de laboralidad en aquellos casos en los cuales, encontrándose el trabajador desplazado por motivos laborales, el accidente sobrevinía en periodos ajenos a la prestación de servicios laboral (de descanso o de actividades de carácter personal o privado), exigiéndose a estos efectos, bien una conexión entre el trabajo realizado y la dolencia, o bien que constase que ésta tenía en aquél su origen (es decir, el denominado principio de “ocasionalidad relevante”). De igual modo, en tales pronunciamientos se estableció que, a efectos de poder declarar la etiología laboral del accidente, resultaba necesaria la aportación, por parte del interesado, de datos o indicios concretos que así lo avalaran.





Si quieres más información sobre los efectos prácticos de esta sentencia, contacta conmigo.

Miguel Capel
mcapel@rsm.es

Pues bien, recientemente, la Sala Social del Tribunal Supremo, en sentencia de 18/04/2023 (RCUD 3119/2020) ha tenido la ocasión de pronunciarse respecto a la etiología del accidente sufrido por una trabajadora que, siguiendo instrucciones de su empleadora, se desplazó a otra localidad distinta a la del lugar de prestación de servicios habitual para intervenir en un seminario formativo. El accidente en cuestión se produjo estando la trabajadora en el hotel, al resbalar y caerse en la ducha (hacia las siete de la mañana), cuando se preparaba para asistir a dicho seminario. A resultas de la caída, la trabajadora fue dada de baja médica por accidente de trabajo en virtud de resolución del INSS.

Disconforme con dicha resolución, la mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales inició un proceso de determinación de contingencia ante los tribunales. El mismo culminó con el dictado de una sentencia, que declaraba el carácter profesional del accidente sufrido, al considerar que, en el supuesto analizado, la ocasionalidad surgía porque la trabajadora, ya desplazada a la localidad en la que se celebraba el seminario, se estaba aseando para acudir a dicho evento, y aunque en tal lesión intervino la circunstancia de que la caída tuvo lugar en un sitio extraño, como es la habitación del hotel, se estaba ante un acontecimiento imprevisible y fortuito acaecido en el contexto de una actividad laboral que la trabajadora iba a iniciar de modo inmediato, operando en consecuencia la presunción de laboralidad establecida en el art. 156.1 LGSS.

Ante el desfavorable pronunciamiento, confirmado asimismo en suplicación, la mutua formuló Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina ante el Tribunal Supremo. El Alto Tribunal, acogiendo la tesis defendida por la mutua demandante, estimó su recurso, casando y anulando la sentencia dictada por el Tribunal Superior de Justicia, y declarando que la incapacidad temporal de la trabajadora tenía origen en contingencia común, y ello sobre la base de los siguientes argumentos:

- (i) No toda actividad laboral desarrollada "en misión" está cubierta por la presunción de laboralidad, debiéndose excluir su aplicación a aquellos supuestos en los que el accidente sobreviene en el ámbito privado.
- (ii) Al no operar la presunción de laboralidad, se requiere la existencia de una relación de

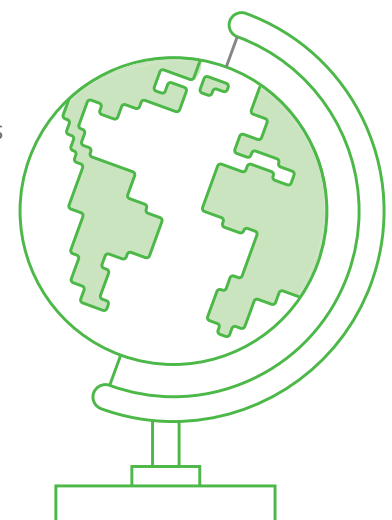
causalidad entre el trabajo y la lesión, o bien que conste que la misma trajo causa en el desarrollo de la prestación de servicios laboral.

- (iii) En el supuesto enjuiciado, la trabajadora no aportó indicios que permitieran predicar la etiología laboral del accidente, no existiendo indicación alguna sobre anomalía en las instalaciones hoteleras, ni otros datos fácticos relacionados con la misión de la trabajadora, que pudiera indicar que estuviera afectada por circunstancias (cambios horarios, escaso tiempo disponible de descanso, etc.) que pudieran explicar su apresuramiento en las operaciones de aseo, o cualquier otro aspecto psicofísico (relacionado con la misión) que influyera en la caída.
- (iv) De esta forma, la lesión sufrida durante un proceso de aseo personal e íntimo, fuera del tiempo de trabajo, y sin que entre en juego el principio de "ocasionalidad relevante", conlleva que, en el supuesto analizado, el proceso de incapacidad temporal de la trabajadora tenga origen común, y no laboral.

Subraya de todos modos la sentencia del Alto Tribunal que dicha conclusión no puede hacerse extensiva a otros supuestos similares, sino exclusivamente a aquellos en los que concurran las mismas circunstancias que en el supuesto analizado y, en especial, la ausencia de una conexión especial entre el desplazamiento laboral y el accidente.

Si tiene cualquier duda en relación a esta cuestión y a sus implicaciones para su empresa, no dude en contactarnos.

Probablemente le sorprenderá saber que no siempre las soluciones adoptadas por nuestros tribunales son aplicables por igual a todos los supuestos, debiendo valorarse sus particularidades a fin de encontrar la solución adecuada. ■





Si quieres más información sobre los efectos prácticos de esta sentencia, contacta conmigo.

Alejandro Alonso Díaz
adiaz@rsm.es

› Sentencia del mes

Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 25 de abril de 2023, Rec. 1931/2022

Alejandro Alonso Díaz

¿Cabe despido objetivo por ineptitud sobrevenida en el marco de una subrogación, siendo la empresa cesionaria la accionante de la extinción una vez que ha subrogado a la plantilla?

El artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores ("ET") regula la extinción del contrato por causas objetivas, concretamente, su letra a) tipifica la ineptitud del trabajador como causa válida de despido, siempre que ésta haya sido conocida o sobrevenida con posterioridad a su colocación efectiva en la empresa.

Esta novedosa e importante sentencia, nos trae un nuevo paradigma conjugando dos elementos que guardan una relación más íntima de la que, a priori, podríamos pensar; una causa de despido, basada en una ineptitud permanente y no coyuntural del trabajador, con el fenómeno de la subrogación convencional de plantillas.

¿Qué sucedió en el caso concreto enjuiciado?

La cuestión a resolver por el Tribunal Supremo pasaba por determinar si la nueva empresa adjudicataria de un servicio público podía extinguir la relación laboral por ineptitud sobrevenida al amparo del art. 52 a) del ET, una vez que la misma se había subrogado en los trabajadores de la anterior concesionaria, cuando habiendo asumido esa plantilla, constató que un trabajador no disponía de la titulación requerida para el desempeño del puesto de trabajo.

¿Qué recorrido judicial experimentó este supuesto?

En primer lugar, la Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 39 de Madrid, desestimó la demanda de despido y consideró ajustado a derecho la actuación de la empresa.

Sin embargo, el Recurso de Suplicación del trabajador fue estimado en la sentencia de la Sala Social del TSJ de Madrid, de 21 de diciembre de 2021, Rec. 756/2021, que calificó como improcedente la extinción de la relación laboral justificada en esa causa, entendiendo que no existía ineptitud sobrevenida alguna, porque el trabajador no había perdido la capacidad necesaria para el desempeño de su puesto de trabajo, que había venido

prestando desde cinco años antes del despido en circunstancias similares a las actuales.

Contra dicha sentencia, recurre la empresa en Casación Unificadora.

Así, denunció la infracción del art. 52.a) ET, al objeto de sostener que concurrían los presupuestos legales que habilitaban la extinción de la relación laboral por ineptitud sobrevenida, tras operar una subrogación de personal en el marco de una contrata con la administración pública, apoyándose en el hecho de que en el pliego de prescripciones técnicas se exigía una determinada titulación profesional de los trabajadores que anteriormente no se requería.

¿Qué razonamientos utilizó el Tribunal Supremo para estimar el recurso y declarar como procedente el despido del trabajador que carecía de la titulación requerida?

El Alto Tribunal, entendió que una nueva empresa adjudicataria de un servicio público puede extinguir la relación laboral por ineptitud sobrevenida al amparo del art. 52 a) ET, incluso una vez que se ha subrogado en los trabajadores de la anterior concesionaria, y constata, a posteriori, de que un trabajador no disponía de la titulación requerida para el desempeño del puesto de trabajo, y todo ello, tras haber intentado infructuosamente conseguir la autorización del Ayuntamiento para mantener al trabajador en su puesto.

Esta implicación empresarial, no solo evidencia la inexistencia de cualquier tipo de fraude de ley, sino que, además, acredita que la empresa ignoraba la falta de titulación en el momento de la subrogación, porque el artículo 13.1 del Convenio Colectivo de aplicación, al enumerar el listado de documentación que la concesionaria saliente ha de facilitar a la entrante, no le impuso la obligación de entregar la relativa a la titulación profesional de cada uno de los trabajadores.

La ineptitud no era por lo tanto conocida en el momento de iniciarse la relación laboral entre las partes (como requisito indispensable para configurar esta causa extintiva), además de que se trataba de





Si quieres más información sobre los efectos prácticos de esta sentencia, contacta conmigo.

Alejandro Alonso Díaz
adiaz@rsm.es

una circunstancia sobrevenida, porque esa titulación profesional no era anteriormente exigida cuando la empresa saliente ostentaba la concesión del servicio.

Finalmente, la resolución es de interés porque ante la alegación del trabajador afectado de que no concurre la ineptitud para el desempeño del puesto de trabajo invocada por la empresa, justificada en llevar cinco años realizando esas funciones con total normalidad, sin que se hubiera producido merma alguna de sus habilidades para el adecuado desarrollo de la actividad, el Tribunal Supremo razonó, que:

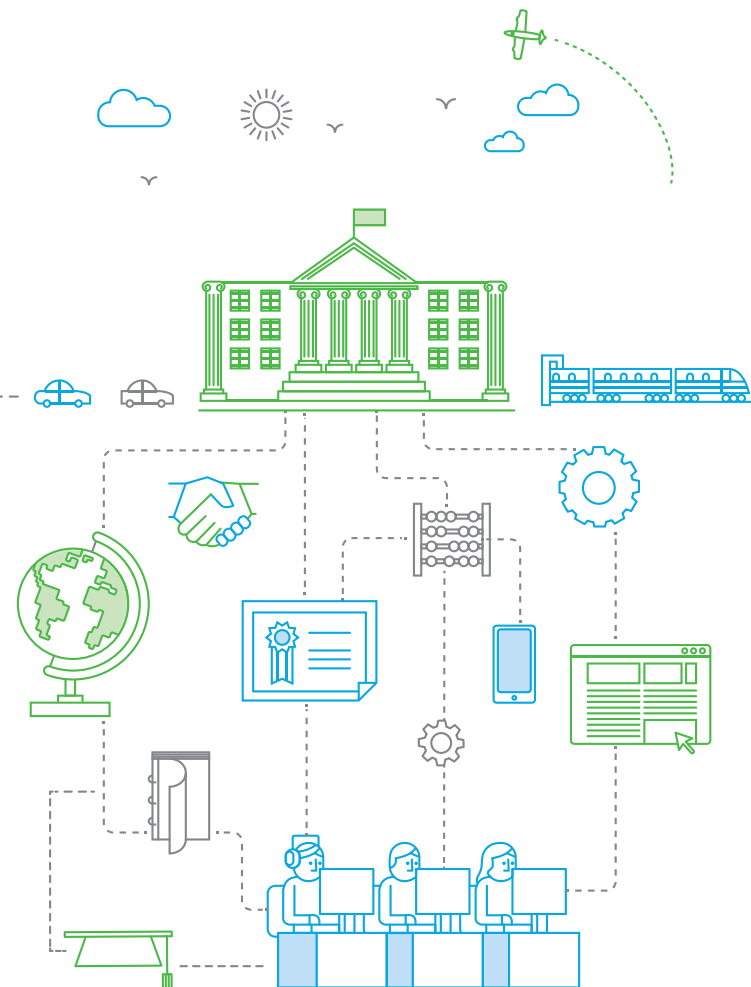
*“No discute el demandante la validez y eficacia de esa exigencia legal de titulación, sino **que pretende que prevalezca su acreditada experiencia de cinco años en el desarrollo del trabajo como prueba de que reúne las capacidades y conocimientos profesionales necesarios para el desempeño del puesto de trabajo.***

*Superada esa concepción en los términos que ya hemos expuesto, no se trata de que el trabajador haya sufrido una disminución de su capacidad laboral que le haga perder la aptitud para el desempeño del puesto de trabajo, **sino de que ahora rige la exigencia de una titulación profesional de la que carece, desconocida por la empresa y que anteriormente era inexistente**”.*

De esta manera, se cumplen los requisitos que impone el art. 52.a) ET para activar con resultado de procedencia la ineptitud como vía para la extinción de la relación laboral.

¿Ta ha resultado interesante el recorrido del presente caso hasta el razonamiento del Tribunal Supremo?

Si quieres saber más acerca de como gestionar el fenómeno de la subrogación con supuestos similares de despido objetivo, no dudes en contactar conmigo.





Si en tu empresa hay trabajadores a tiempo parcial y necesitas consejo sobre cómo implementar correctamente el registro de jornada con respecto a estos, no dudes en contactarnos.

Irene Ferriols
ifarriols@rsm.es

> Consejo del mes

En mi empresa no existe registro de jornada o, si existe, pero tengo dudas sobre su validez de cara a una posible reclamación realizada por un trabajador a tiempo parcial, ¿Qué riesgo asume la empresa a este respecto?

Irene Ferriols

Es muy frecuente, en la práctica, que las empresas no tengan implementado un registro de jornada o que, de tenerlo, este se realice de tal manera que no permita objetivar las horas verdaderamente realizadas por el trabajador. Ya hablamos en otra ocasión sobre como esta circunstancia podía tener afectación frente a una posible demanda de horas extraordinarias, pero ¿y en el caso de los trabajadores a tiempo parcial? ¿Qué vienen estableciendo los tribunales en este sentido?

Respecto a esta cuestión, el Tribunal Superior de Justicia de Galicia, en su reciente Sentencia núm. 651/2023, de 6 de febrero de 2023, ha resuelto que en caso de no existir registro de jornada y no probarse por parte de la empresa lo contrario, se presumirá a tiempo completo el contrato celebrado con el trabajador demandante y, por tanto, se le tendrán que abonar al trabajador las diferencias salariales que, en su caso, correspondan.

Antecedentes:

En el supuesto analizado, la trabajadora, tenía suscrito con la empresa un contrato a tiempo parcial a razón de 20 horas semanales percibiendo su salario conforme a dicha jornada parcial, para su correspondiente categoría y grupo profesional establecida en el Convenio Colectivo de aplicación.

El Estatuto de los Trabajadores (ET) establece en su artículo 12.4.c) párrafo cuarto, la obligación de registrar día a día la jornada de trabajo de los trabajadores a tiempo parcial, así como de entregar al trabajador, junto con el recibo de salarios, el resumen de todas las horas realizadas en cada mes, tanto de las ordinarias como de las complementarias, señalando que el incumplimiento de las referidas obligaciones de registro, el contrato se presumirá celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter parcial de los servicios.

En el supuesto analizado, entiende el tribunal que las pruebas presentadas por la empresa no son

suficientes para acreditar la parcialidad de la jornada realizada por la trabajadora.

Fundamentación jurídica:

La empresa, en este caso, pretendió probar la realización de la jornada parcial de la trabajadora en los siguientes tres puntos:

- Correos electrónicos intercambiados con la trabajadora en donde se le requería rellenar los documentos relativos al registro de jornada y, no habiéndolo realizado la trabajadora, considera la empresa que esta conducta es contraria a la buena fe y a la diligencia debida.
- Prueba testifical practicada por la que se pretendía demostrar que las tareas realizadas por la trabajadora eran de escasa entidad dentro de la empresa.
- Realización de una jornada flexible y en forma híbrida por parte de la trabajadora, realizando parte de su jornada en formato de teletrabajo o trabajo a distancia.

Sobre las pruebas practicadas por la empresa el tribunal hace las siguientes consideraciones:

- En cuanto a la pretendida **vulneración de la buena fe y de la diligencia debida** que se sustenta en los correos electrónicos dirigidos a la trabajadora, requiriéndola para que cubriese los documentos de registro horario, se rechaza este argumento por el tribunal debido a que **estos documentos ni acreditan que la jornada estuviese limitada a 20 horas semanales, ni tampoco que la trabajadora actuase de mala fe.**
- Sobre la **prueba testifical** por la que se pretendía acreditar que el trabajo realizado por la trabajadora era de escasa entidad, según el tribunal, ni es hábil a los efectos revisores, **ni tampoco permite concluir cuál era la jornada.**





Si en tu empresa hay trabajadores a tiempo parcial y necesitas consejo sobre cómo implementar correctamente el registro de jornada con respecto a estos, no dudes en contactarnos.

Irene Ferriols
ifarriols@rsm.es

El tribunal considera que, de **la realización de teletrabajo o de la circunstancia de que el horario de la trabajadora fuera flexible no se demuestra que la trabajadora realizara una jornada parcial** que, ante la ausencia de registros horarios, se presume realizada tiempo completo, pues *“Lo pretendido por la empresa supondría excluir de la aplicación de la presunción legal a una categoría general de trabajadores, olvidando que la norma no excluye de la aplicación de la presunción de completud a ninguna categoría general de trabajadores, con lo cual la prueba en contrario debe ser individualizada para cada caso concreto.”*

Conclusiones:

Atendiendo al contexto y a las circunstancias anteriormente expuestas, el TSJ de Galicia concluye que de la prueba practicada no se puede extraer la conclusión de que la trabajadora realizara una jornada inferior a la completa y que, por ello, no existiendo registro de jornada, se debe concluir que la jornada realizada por la trabajadora era completa en aplicación de la presunción contemplada en el artículo 12.4.c) del ET y, por tanto, se le deben abonar las diferencias salariales que corresponda, desestimando así en su totalidad el recurso planteado por la empresa.

¿Cómo debo implementar el registro de jornada en mi empresa?

Para evitar reclamaciones de este tipo es de vital importancia, más aún en el caso de los trabajadores a tiempo parcial, establecer un registro de jornada identificando la hora de inicio y finalización de la jornada diaria de los trabajadores, así como sus posibles pausas e interrupciones, así como atender a las constantes actualizaciones tanto legislativas como jurisprudenciales en la materia, por lo que contar con profesionales informados al respecto ayudará de manera eficaz a tu empresa a saber cómo actuar de manera correcta en la implementación del correspondiente registro.

Si tienes dudas en cuanto a la implementación del registro en tu empresa, no dudes en contactar conmigo, probablemente te sorprenderá saber que no siempre las soluciones adoptadas por nuestros tribunales son aplicables por igual a todos los supuestos, debiendo valorarse sus particularidades a fin de encontrar la solución adecuada.



[RSM Spain](#)

BARCELONA | MADRID | GRAN CANARIA | PALMA DE MALLORCA | TARRAGONA | VALENCIA

rsm.es

RSM Spain Holding Company, SL 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, 2023

THE POWER OF BEING UNDERSTOOD
ASSURANCE | TAX | CONSULTING

