

NEWSLABOUR

NEWSLETTER DEL DEPARTAMENTO LABORAL DE RSM SPAIN



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 trataremos Sentencias de gran interés, como la dictada por el Tribunal Supremo sobre el efecto que tienen las contrataciones previas a la amortización de un puesto de trabajo por causas económicas.

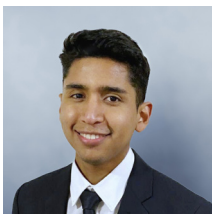
Por otro lado, no te pierdas nuestro Consejo del Mes, donde tratamos, analizando jurisprudencia reciente, como actuar frente a las solicitudes de concreción horaria, cuando las mismas pueden alterar los rasgos esenciales del puesto de trabajo.

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**
¿Puede una empresa reclamar a un trabajador por los daños y perjuicios provocados por su actitud/proceder en el desarrollo de la prestación de servicios?
- ❑ **Asunto del mes**
Google Maps como herramienta de control laboral en permisos retribuidos
- ❑ **Sentencias del mes**
La contratación anterior al despido de otro trabajador que asume diversas funciones –entre ellas las que realizaba el trabajador demandante– no implica necesariamente incumplir con la amortización del puesto
- ❑ **Consejo del mes**
¿El derecho a la reducción de jornada puede vaciar de contenido los rasgos esenciales del puesto de trabajo?



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

Roberto Villón
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 Villón

Sentencia del Tribunal Supremo de 17 de octubre de 2023: ¿Despedir a un trabajador por robar 5,52 euros podría ser procedente?

El Supremo declara procedente el despido de una trabajadora a la que se le imputaron incumplimientos laborales, entre otros, de transgresión de la buena fe contractual y abuso de confianza. Dicho incumplimiento se comprobó tras revisar la bolsa que esta poseía y verificar que en la misma se encontraban productos de la empresa, un supermercado, que no habían sido pagados por la trabajadora. El valor de los referidos productos ascendía a la suma de 5,52 euros. La Sala razona que no es razonable restringir la posibilidad de sancionar con la máxima consecuencia a una trabajadora debido al escaso valor económico de los productos hurtados. Entiende que el despido debe ser declarado procedente, dada la intencionalidad y la acción deliberada en perjuicio de la empresa demostrada por la trabajadora, sin que el hecho de nunca haber sido sancionada sirva como atenuante.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 13 de octubre de 2023: ¿Es posible registrar un Plan de Igualdad unilateralmente por la empresa?

En este caso, se estudia la validez de un Plan de Igualdad registrado unilateralmente por una empresa de más de 50 empleados. La empresa en cuestión no cuenta con órganos unitarios de representación, y los sindicatos más representativos no han comparecido a ninguno de los llamamientos efectuados por la parte empresarial. Así las cosas, la Sala del TSJ estima que, en este supuesto, la imposibilidad de negociar no puede resultar en perjuicio de aquella que ha puesto todos los medios para dicho fin. Por lo tanto, el referido Plan de Igualdad deberá ser registrado por el registro competente, asimilando dicho Plan a los que se adoptan sin acuerdo entre las partes.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 16 de octubre de 2023: ¿Se puede comunicar un despido estando el trabajador de vacaciones?

En este caso, un trabajador es despedido por no cerrar la oficina donde prestaba servicios, lo que conllevó a la desaparición de un vehículo adquirido por la empresa. En la demanda, se solicita la nulidad del despido porque el trabajador entiende que se ha vulnerado su derecho

al honor y a la intimidad al ser despedido en vacaciones y notificado mediante burofax del mismo. La sentencia ratifica la justificación del despido, desestimando la nulidad del mismo y razonando que el hecho de ser despedido en vacaciones únicamente concede al trabajador el derecho a que se le abonen los días dejados de disfrutar en concepto de vacaciones.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha de 9 de octubre de 2023: Denunciar a la empresa no otorga impunidad a los trabajadores frente a las infracciones laborales cometidas por estos.

La garantía de indemnidad es un derecho que protege a los trabajadores de las represalias que pueda tomar su empleadora por demandas o denuncias que estos interpusiesen contra la empresa; este derecho se ha extendido incluso a quejas internas. No obstante, este derecho no otorga impunidad ante infracciones laborales que el trabajador pueda cometer en el marco de su relación laboral. En el presente caso, el trabajador denunció ante la Inspección de Trabajo a su empresa, por incumplimientos/retraso en el pago de salarios; sin embargo, días antes, este trabajador habría amenazado a sus compañeros de trabajo con expresiones tales como "voy a ir con un cuchillo y los voy a rajar"; entre otros insultos. La Sala del TSJ descarta la nulidad del despido, al no apreciar que exista relación entre la denuncia y el despido, y, por tanto, la falta de vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva en su vertiente de garantía de indemnidad. ■





›Derecho Práctico

¿Puede una empresa reclamar a un trabajador por los daños y perjuicios provocados por su actitud/proceder en el desarrollo de la prestación de servicios?

Guillermo Guevara

La cuestión relativa a si resulta posible reclamar daños y perjuicios a una persona trabajadora

Si analizamos los pronunciamientos de nuestros Tribunales, tradicionalmente podíamos encontrar dos tesis opuestas:

- Una que entendía que resulta imposible reclamar a los trabajadores una indemnización por daños y perjuicios ocasionados a raíz del desarrollo de las funciones laborales, cuando los incumplimientos contractuales del trabajador no conllevan responsabilidad indemnizatoria, sino que disciplinaria, debido a la ajenidad del vínculo laboral.
- La responsabilidad disciplinaria de un trabajador es distinta e independiente con la responsabilidad civil (laboral, por ser más preciso) en la que puede también incurrir en el desempeño de sus tareas, ya que, entender que la ajenidad impide toda reclamación de daños al trabajador es tan radical como pensar que el trabajador dentro de sus funciones laborales tiene una inmunidad absoluta respecto a los resultados que su comportamiento pudiera provocar.

Sin embargo, si bien existen esas dos posturas, el Tribunal Supremo vino a pronunciarse en la materia, en su Sentencia de 14 de noviembre de 2007, confirmando la existencia de responsabilidad indemnizatoria por parte del trabajador, aun cuando exista ajenidad en la relación que une al empleado con el empresario.

Fundándose también en la ajenidad, esta teoría defiende que un simple incumplimiento contractual compatible con la aplicación del artículo 1.101 CC no es suficiente, puesto que la ajenidad incluye en su ámbito los errores o descuidos que pueda cometer el trabajador, esto no implica que no pueda reclamarse responsabilidad alguna al trabajador, pero limitando esta a los supuestos de mayor entidad.

En este sentido, el Tribunal Supremo limita la posibilidad de reclamar daños y perjuicios a un trabajador, indicando

que *"Ello obliga a matizar los tradicionales criterios civiles de responsabilidad indemnizatoria contractual, y a exigir para que ésta pueda surgir en el ámbito laboral, que la culpa o negligencia del trabajador sea grave, cualificada o de entidad suficiente"*.

Dicho criterio, igualmente, es el que desde entonces han acogido nuestros Tribunales, siendo ejemplo de ello la Sentencia del TSJ de Madrid de 11 de febrero de 2022, o la Sentencia del TSJ de Asturias de 14 de diciembre de 2022.

No obstante, dicha Sentencia no resulta del todo aclaradora, en tanto en cuanto, los conceptos que considera necesarios nuestro Alto Tribunal, como es la *"negligencia grave, cualificada o de entidad suficiente"*, no acaba de quitarle subjetividad a una cuestión tan controvertida.

Igualmente, y en la misma línea, el TS indica que *"no todo error, fallo u olvido del trabajador da lugar a la indemnización de los daños y perjuicios que cause su actuar, lo que obliga a estar a las circunstancias de cada caso para valorar el grado de desatención de las medidas y cuidados exigibles a todo"*, lo que nos adelanta que, ante el requisito indispensable para que sea estimado un RCUD consistente en la contradicción entre sentencias, el Alto Tribunal, ante esa dificultad de encontrar supuestos que revistan dicha identidad de hechos, no se va a pronunciar sobre esta materia a menudo.

Es evidente que la posibilidad de reclamar a un trabajador una indemnización por los daños y perjuicios generados a la Empresa no es una cuestión que sea clara, al ser cada supuesto único, y al haber establecido el TS unos límites subjetivos.

Por ello, desde RSM nos ponemos a tu disposición para disipar todas las dudas que te puedan surgir en relación con este asunto o cualquier otro, y asesorarte a la hora de analizar si podría ser viable realizar este tipo de reclamaciones frente a un empleado. ■



›Asunto del mes

Google Maps como herramienta de control laboral en permisos retribuidos

Lara Conde Sánchez

Como es sabido por todos, los trabajadores disponen de una serie de permisos retribuidos para poder atender situaciones personales y familiares que coincidan con su horario laboral. Entre otros, pueden disfrutar de un permiso retribuido para acudir a una consulta médica.

El disfrute de este tipo de permisos ha acarreado situaciones de conflictividad derivadas de cuestiones tales como el uso abusivo de estos permisos retribuidos por parte de los trabajadores, el cómputo del permiso – su inicio o finalización– o la forma/ medio de justificación.

El Tribunal Superior de Justicia de Madrid nos trae una nueva sentencia acerca del control de un uso adecuado del permiso para acudir el propio trabajador o bien para acompañar a un familiar a una consulta médica. En este asunto, la Compañía introduce una medida de control que limita directamente el tiempo que puede invertirse en estos permisos.

En concreto, se estipula que el tiempo invertido en el desplazamiento de ida y vuelta a dichas citas médicas será como máximo el tiempo que indique *Google Maps*, más veinte minutos para cubrir el tiempo de encontrar aparcamiento. Y, en caso de acompañamiento de familiares, también se incluirá el tiempo necesario para volver a dejarlos en el lugar donde se les haya recogido o en su domicilio según indicaciones de *Google*. Además, se exige que en el justificante médico se indique el tiempo durante el cual se ha prolongado la cita médica.

Los trabajadores presentan una demanda de conflicto colectivo, alegando que se ha producido una modificación sustancial de sus condiciones de trabajo en tanto en cuanto con anterioridad a dicha modificación, la Compañía únicamente exigía el previo aviso y justificante de asistencia a la consulta médica.

La Sentencia se centra en valorar si el empresario, en virtud del artículo 20 del Estatuto de los Trabajadores por medio del cual se le atribuye la capacidad de *“adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por*

el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales”; podía implementar unilateralmente esta medida de control. Ello cuando en la Empresa no existía un método de control previo, ni el Convenio Colectivo de aplicación regulaba limitación alguna.

En Juzgado de lo Social estima la procedencia de la medida y señala que el empresario se limitó a implantar un sistema de control y regulación del desarrollo y cumplimiento de la jornada laboral de los trabajadores, en ejercicio del poder de organización y dirección empresarial, lo que no entrañaba modificación sustancial alguna.

En fase de suplicación, el Tribunal Superior de Justicia de Madrid advierte que existe una diferencia entre justificación y control: *“una, sirve para acreditar que la persona trabajadora, o su familiar, han sido citados a consulta médica en una hora concreta y la hora en que ha finalizado; el otro permite verificar que el tiempo invertido por el empleado en acudir al centro sanitario y regresar a la empresa se ajusta a los estándares de indispensabilidad y necesidad fijados en la norma”*.

No obstante lo anterior, estima que el empresario tiene derecho a establecer mecanismos de control que permitan verificar si sus empleados disfrutaban conforme a las reglas de buena fe de estos permisos retribuidos, que no cabe olvidar disfrutaban durante su jornada laboral y con derecho a retribución.

Asimismo, señala que la implantación de esta medida de control no produce alteración relevante alguna ni perjuicio para los trabajadores. Ello porque entiende que les dota de una mayor seguridad jurídica al no depender de la valoración subjetiva de su empleador acerca del tiempo de desplazamiento que podría considerarse excesivo en cada caso y permitirles disponer de una referencia objetiva. Además, les beneficia también de forma indirecta, al garantizar el correcto ejercicio por sus compañeros del derecho al permiso concedido cuyo mal uso podría repercutir negativamente en su actividad laboral obligándoles a soportar una mayor carga de trabajo sin justificación para ello.





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

Lara Conde
lconde@rsm.es

Por todo ello, se desestima el recurso de suplicación y confirma la sentencia de instancia, negando la existencia de una modificación sustancial de las condiciones de trabajo y, consecuentemente, confirma indirectamente la posibilidad de utilizar *Google Maps* como medida de control del tiempo invertido en el disfrute de dichos permisos.

No obstante, cabe señalar que no se entra a valorar directamente la adecuación y validez de la herramienta referencial por la que ha optado la Empresa porque no se cuestionó por parte de los trabajadores. Por tanto, habría que ver si en un caso en el que, si se cuestiona su validez, se confirma la posibilidad de utilizar esta herramienta para el control laboral.

Desde RSM nos ponemos a tu disposición para asesorarte, analizar cualquier supuesto, y, por supuesto, asesorarte sobre qué medidas de control son las más adecuadas en cada caso y como implementarlas sin vulnerar los derechos de los trabajadores. ■





› Sentencias del mes

La contratación anterior al despido de otro trabajador que asume diversas funciones –entre ellas las que realizaba el trabajador demandante– no implica necesariamente incumplir con la amortización del puesto

Alejandro Alonso Díaz

El Tribunal Supremo, en su Sentencia núm. 732/2023, de 10 de octubre de 2023, Rec. 3103/2021, resuelve un tema recurrente y que suele suscitar un gran interés, nos encontramos en esta ocasión con la casuística que se deriva de amortizar un puesto de trabajo con base en despidos objetivos. Así, y como veremos más adelante, el Tribunal Supremo acabó por estimar el Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina interpuesto frente a la sentencia del TSJ Valencia, casando y anulando de este modo la misma, así como declarando finalmente la procedencia del despido objetivo.

¿Qué proceso siguió este asunto en los respectivos Tribunales hasta llegar al Supremo?

El litigio se originó en el año 2020, cuando la empresa despidió por causas económicas a un empleado que había desempeñado entre otras funciones de director económico financiero desde 2006, e inmediatamente contrató a otra persona para sustituirle.

La sentencia de instancia, que emana del Juzgado de lo Social núm. 16 de Valencia, con desestimación íntegra de la demanda, declaró la procedencia del despido objetivo.

Posteriormente, la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, de 8 de junio de 2021, Rec. 667/2021, revocó el fallo combatido y con parcial estimación de la demanda, declaró la improcedencia del despido.

Sustitución vs amortización; análisis y argumentos del Tribunal Supremo.

El trabajador aquí despedido –posteriormente a la referida contratación– llevaba a cabo la dirección financiera y, adicionalmente realizaba funciones administrativas.

Entiende el Supremo que **no hay, por tanto, una mera sustitución anticipada de un trabajador** por otro, sino una reorganización de recursos humanos que se sitúa,

sin duda, en el ámbito de actuación de la libertad del empresario en la ordenación de los recursos humanos en la empresa.

Así, la contratación de un trabajador, llevada a cabo mes y medio antes que el despido del actor, lo fue en calidad de director de organización y que se le asignaron funciones de coordinación de los departamentos, financiero, de recursos humanos y de sistemas. El trabajador despedido posteriormente a la tal contratación llevaba a cabo la dirección financiera y realizaba funciones administrativas por lo que no puede hablarse de una mera sustitución anticipada de un trabajador por otro, sino de una reorganización de recursos humanos que se sitúa en el ámbito de actuación de la libertad del empresario en la ordenación de los recursos humanos en la empresa.

Sirve también para enervar cualquier indicio de discriminación que la empresa procedió al despido de otros ocho trabajadores por las mismas causas y que forma parte de un grupo mercantil, expresamente calificado de no patológico y que, con anterioridad al despido, la empresa fue comprada por otras empresas del grupo que modificaron el organigrama de los recursos humanos.

La valoración de las circunstancias concretas de la vida de la empresa corresponde en principio al empresario, desbordando normalmente el ámbito del control judicial en el despido objetivo, ya que éste es un control de legalidad de los concretos despidos enjuiciados, limitado a juzgar sobre la razonabilidad de este aplicando el estándar de conducta del buen empresario y que no puede convertirse en una valoración global o conjunta de la política de personal de la empresa.

¿Qué incidencia tuvo la causa objetiva –económica– de cara a justificar la procedencia del despido?

En el caso, estima la Sala que las necesidades de la empresa en relación con la gestión de su plantilla no permiten colegir que ésta se limitara a la sustitución





Alejandro Alonso Díaz
adiaz@rsm.es

de unos contratos de trabajo por otros, sino que actualizada la causa económica afecta al puesto de trabajo del trabajador despedido, –causas económicas–, y no existiendo ningún elemento de hecho que permita sostener con una mínima base indiciaria que en lugar de una amortización de un puesto de trabajo lo que se ha pretendido es sustituir un empleo por otro, por lo que la decisión extintiva no estaba ayuna de falta de razonabilidad, ya que la actuación empresarial queda dentro su libertad de gestión; y, en todo caso, era al trabajador a quien correspondía acreditar la falta de razonabilidad.

Conclusiones y decisión final del Alto Tribunal.

La estimación del recurso implica declarar la procedencia del despido objetivo al haber quedado acreditadas las causas económicas, que también afectaron a otros trabajadores y aunque por las particularidades internas de gestión de la empresa, se hubiera procedido a la contratación de un nuevo trabajador que acabó asumiendo, entre otras, las funciones que desarrollaba el trabajador despedido:

*“El trabajador aquí despedido posteriormente a la referida contratación, llevaba a cabo la dirección financiera y realizaba funciones administrativas. **No hay, por tanto, una mera sustitución anticipada de un trabajador por otro, sino una reorganización de recursos humanos que se sitúa, sin duda, en el ámbito de actuación de la libertad del empresario en la ordenación de los recursos humanos en la empresa.** Consta, igualmente, que la demandada procedió al despido de otros ocho trabajadores por las mismas causas que al actor y, también, que forma parte de un grupo mercantil, expresamente calificado de no patológico y que, con anterioridad al despido que se enjuicia, la recurrida fue comprada por otras empresas del grupo que modificaron el organigrama de los recursos humanos. Como establece nuestra STS de 15 de octubre de 2003, Rcu. 1205/2003, aquí traída como referencial, **la valoración de estas circunstancias concretas de la vida de la empresa corresponde en principio al empresario, desbordando normalmente el ámbito del control judicial en el despido objetivo, ya que éste es un control de legalidad de los concretos despidos enjuiciados, limitado a juzgar sobre la razonabilidad del mismo aplicando el estándar de conducta del buen empresario y no puede convertirse en una valoración global o conjunta de la política de personal de la empresa. Y es que, en el supuesto que examinamos, las necesidades de la empresa en relación con la gestión de su plantilla no permiten***

colegir que ésta se limitara a la sustitución de unos contratos de trabajo por otros.

[...]

Habiendo quedado acreditado que la actualización de la causa económica afecta al puesto de trabajo del actor, no concurriendo vulneración de derecho fundamental alguno del trabajador cuyo contrato se extinguió por causas económicas y no existiendo ningún elemento de hecho que permita sostener con una mínima base indiciaria que en lugar de una amortización de un puesto de trabajo lo que se ha pretendido es sustituir un empleo por otro, la decisión extintiva aquí analizada no puede tildarse de falta de razonabilidad, ya que la actuación empresarial queda dentro su libertad de gestión; y, en todo caso, era al actor a quien correspondía acreditar esa falta de razonabilidad mediante la prueba de hechos con la necesaria precisión, pues la empresa cumple, en principio, con la carga que le incumbe probando la existencia de la causa y su conexión con la medida extintiva adoptada”.

¿Te ha parecido una pronunciamiento interesante? Si a raíz de la lectura de este artículo tienes alguna cuestión sobre este tema en concreto, o la situación se asemeja a tu realidad laboral, no dudes en ponerte en contacto con el Departamento Laboral de RSM, estaremos encantados de prestarte ese asesoramiento laboral que despeje tus cuestiones. ■





> Consejo del mes

¿El derecho a la reducción de jornada puede vaciar de contenido los rasgos esenciales del puesto de trabajo?

Yolanda Tejera López

Los artículos 37.6 y 7 y 34.8 del Estatuto de los Trabajadores ("ET") reconocen el derecho de los trabajadores a reducir y concretar su jornada de trabajo, así como a adaptar la duración y distribución de la misma para hacer efectivo su derecho a la conciliación familiar y laboral y preservar el interés de los menores y el deber de protección que se exige a sus progenitores.

La reducción de jornada (art. 37.6 ET) es un derecho del trabajador que ha de ser reconocido por el empleador, el cual podrá "modular" la concreción horaria (art. 37.6 ET) o la adaptación de jornada (art. 34.8 ET) solicitada, siempre y cuando existan razones organizativas o productivas para no concederla en los términos solicitados.

Es decir, cuando un trabajador solicita el disfrute de sus derechos de conciliación, entran en contradicción dos intereses: (i) el del trabajador que tiene derecho a la reducción de su jornada y en la medida de lo posible, a la concreción y adaptación de la misma; (ii) y el de la empresa.

Estos intereses contrapuestos se polarizan aún más en los casos de trabajadores que por las características propias y esenciales de su puesto necesitan viajar por el territorio nacional o incluso internacional. En estos casos, los tribunales han venido realizando de forma conjunta un análisis de las siguientes circunstancias:

- Las necesidades del sujeto objeto de protección.
- Las circunstancias personales y profesionales del progenitor solicitante.
- Las circunstancias de la Empresa empleadora.

La reciente Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Asturias de 17 de octubre de 2023 ha analizado recientemente un supuesto de este tipo, llegando a la conclusión de que el hecho de que a un trabajador con reducción de jornada se le asigne la realización de viajes nacionales o internacionales no vulnera su derecho a la conciliación laboral y familiar ya que el derecho a la conciliación no puede vaciar de contenido los rasgos propios de su puesto de trabajo.





Yolanda Tejera
ytejera@rsm.es

¿Cuál es el supuesto analizado por Tribunal?

La Sala de lo Social analiza un supuesto en el que un trabajador –Montador Electricista– que, como parte esencial de sus funciones se ha de trasladar a las instalaciones de los clientes –dentro y fuera del territorio nacional– para poner en marcha sus servicios, solicita que se declare la vulneración de su derecho fundamental a la conciliación como consecuencia de la orden empresarial de que tiene que viajar a Soria y a la India. Del mismo modo, el trabajador solicita que se declare su derecho a permanecer en el territorio nacional, cesando el comportamiento empresarial.

En este caso concurre una particularidad y es que en el momento de acceder a la reducción de jornada, la Empresa ya le había advertido de que pese a que la Compañía intentaría limitar los viajes en la medida de lo posible, los mismos formaban parte del contenido esencial de su puesto, no pudiendo, la reducción de jornada solicitada, limitar sus funciones y cometidos profesionales.

El trabajador no impugnó la citada respuesta y cuando la empresa le indicó que debería trasladarse a Soria y a la India por no haber otros trabajadores disponibles, éste recurrió a la vía judicial para solicitar la vulneración del derecho fundamental a la igualdad en relación con los derechos de conciliación.

¿Cuál es la conclusión alcanzada por el TSJ de Asturias?

El Tribunal, tras realizar el análisis referido con anterioridad, concluye que el puesto desempeñado por el trabajador exige la realización de ciertos desplazamientos obligatorios, los cuales no pueden verse limitados por la reducción de jornada solicitada por el empleado.

En este supuesto y en tanto que los desplazamientos son “consecuencia de las exigencias de su puesto de trabajo”, como expresamente se le indicó cuando se reconoció su derecho a reducir su jornada, no puede entenderse que existan ni tan siquiera indicios de la vulneración de derechos fundamentales solicitada por el trabajador.

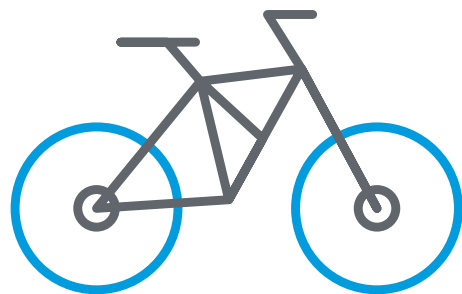
Por último, la Sala considera que no habiéndose probado los indicios de la supuesta vulneración del derecho a la igualdad y conciliación, la Empresa no tiene ni tan siquiera que justificar por qué asignó los citados desplazamientos al trabajador, los cuales, en todo caso, se le asignaron teniendo en cuenta su circunstancia y como consecuencia de que no

podían ser asignados a ningún otro empleado de su categoría.

En definitiva, el pronunciamiento de la Sala de lo Social del TSJ de Asturias clarifica que los derechos de conciliación no pueden vaciar de contenido el puesto de trabajo desempeñado por los trabajadores, en tanto que lo contrario habilitaría un peligroso mecanismo que podría ser usado de forma torticera por los trabajadores para modificar, a través de los derechos de conciliación, algunas funciones propias de su puesto de trabajo, como puede ser la necesidad de desplazarse para realizar ciertas funciones y tareas.

No obstante lo anterior, las empresas habrán de ser extremadamente cuidadosas en tanto que los tribunales vienen analizando los derechos de conciliación desde un prisma constitucional que implica que cualquier denegación a los mismos ha de ser sobradamente justificada, para no derivar en una eventual vulneración de derechos fundamentales.

Para evitar posibles dolores de cabeza es esencial contar con un asesoramiento especializado en materia de conciliación. Por ello, desde RSM nos ponemos a tu disposición para asesorarte, analizar cualquier supuesto, y, por supuesto, aconsejarte sobre qué acciones son las más adecuadas en cada caso. ■



[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

