



CIRCULAR LABORAL 28/2024

2 de septiembre de 2024

## **RESUMEN SENTENCIAS RELEVANTES JURISDICCIÓN SOCIAL: SEPTIEMBRE 2024.**

---

### **1. TRIBUNAL SUPREMO**

**Las cotizaciones previas al reconocimiento de una pensión de incapacidad permanente total no pueden ser aplicadas a una futura prestación de desempleo respecto de una ocupación compatible.**

El hecho causante de la prestación contributiva de desempleo no es en abstracto la situación de privación de una ocupación, sino concretamente la pérdida del empleo por parte de quién ha estado incorporado al mercado de trabajo durante un tiempo mínimo de ocupación cotizada. Y la ocupación cotizada a tener en cuenta no puede ser la correspondiente a un empleo anterior, cuya privación por IPT ya ha dado lugar al reconocimiento de una pensión, sino la determinada por el empleo o empleos posteriores compatibles con la situación de pensionista.

Ello significa que las cotizaciones que han precedido a una situación de IPT y que han servido para otorgar una protección por pérdida de ese empleo y que también pueden y podían haber servido para generar la prestación por desempleo, pudiendo el trabajador optar por una u otra, no pueden volver a computarse para otra diferente. En definitiva, unas mismas cotizaciones no pueden generar el derecho a percibir al mismo tiempo dos prestaciones que protegen la misma situación o riesgo.

Respecto de las cotizaciones que no se han consumido o que no ha sido necesario tomar para generar la prestación de IPT, también ha afirmado esta Sala que la conservación de esas cotizaciones es un mecanismo excepcional previsto en el artículo 269.3 de la LGSS para eliminar obstáculos a la búsqueda activa de empleo por parte de los desempleados. Esta

finalidad de la norma explica que se haya previsto solo y exclusivamente para las prestaciones contributivas de desempleo, y en concreto para el supuesto de reapertura del derecho a una prestación de desempleo ya reconocida por realización de "un trabajo de duración igual o superior a doce meses" tras el cual se ha reconocido una nueva prestación de desempleo "por las nuevas cotizaciones efectuadas".

Aparte de la singularidad del supuesto, la propia redacción de este precepto legal da a entender de manera clara que la generación de un nuevo derecho a prestaciones de desempleo depende precisamente, incluso en este caso particular, de que el asegurado haya acumulado "nuevas cotizaciones".

No puede decirse que los periodos de cotización a los que se somete el reconocimiento de las prestaciones se tomen disociados en los conceptos por los que se cotiza, esto es, en atención a las contingencias que correspondan, para con ello poder tomar un mismo espacio temporal cotizado para proteger diferentes situaciones protegidas, ya que ese requisito de carencia no viene expresado en atención a que sea una u otra contingencia sino que, con carácter general, se atiende a que en el tiempo que se marca como tal, se haya cotizado, claro está, por la situación protegida, poniéndose de manifiesto con ello la vinculación del beneficiario con el sistema no solo por medio de su alta o situación asimilada al momento del hecho causante sino, también, mediante su aportación económica o contribución al sistema durante un arco temporal próximo al hecho causante y que le permite acceder a las prestaciones que el sistema de Seguridad Social tiene establecidas.

**Tribunal Supremo. Sala de lo Social. Sentencia de 4 de junio de 2024. (Rec. nº 3802/2021)**

## **2. TRIBUNAL SUPREMO**

**El transfuguismo entre sindicatos no altera la representatividad ni la legitimidad sindical.**

Si un sindicato no ha obtenido representatividad sindical en las elecciones, no puede pretender formar parte de la comisión negociadora del plan de igualdad, y siendo la pretensión del todo punto inviable, ello justifica la imposición de la multa por temeridad.

Al hilo de la imposición de una multa por temeridad por lo infundado de la pretensión articulada por el sindicato, el Supremo resuelve que no es posible formar parte de la comisión negociadora del plan de igualdad, al no haber obtenido representatividad en las elecciones sindicales, como consecuencia del transfuguismo de los 20 delegados pertenecientes a CCOO que pasaron al sindicato ahora demandante.

Para la Sala de lo Social, un cambio de afiliación no altera la representatividad, ni la legitimación sindical (artículo 12.3 del Reglamento de elecciones a representantes de los trabajadores en la empresa, aprobado por el RD 1844/1994, de 9 de septiembre, por lo que, si un sindicato no ha obtenido representatividad sindical en las elecciones, no puede pretender formar parte de la comisión negociadora del plan de igualdad.

El sindicato actuante no obtuvo representación en las elecciones sindicales de la empresa y la comisión negociadora del plan de igualdad quedó válidamente constituida, resultando inviable que quien no obtuvo representatividad pretenda formar parte de aquella.

El artículo 12.3 del del Reglamento de elecciones a representantes de los trabajadores en la empresa, establece que *"el cambio de afiliación del representante de los trabajadores, producido durante la vigencia del mandato, no implica la modificación de atribución de resultados"*, y la claridad y rotundidad del precepto, ha sido avalada por la Sentencia del TC nº 164/1993, de 18 de mayo.

**Tribunal Supremo. Sala de lo Social. Sentencia nº 1005/2024, de 10 de julio (Rec. 25/2022.)**

### **3. TRIBUNAL SUPREMO**

**Descanso retribuido de quince minutos como condición más beneficiosa para trabajadores subrogados. Mantenimiento.**

La consideración como tiempo efectivo de trabajo del descanso de 15 minutos en jornadas continuadas se determina en función de las circunstancias de cada caso. Para aquellos trabajadores que antes de una subrogación empresarial disfrutaban de este derecho, debe considerarse como condición más beneficiosa y no puede eliminarse unilateralmente por la empresa cesionaria sin acudir al procedimiento previsto en el artículo 41 (MSCT) del Estatuto de los Trabajadores.

**Tribunal Supremo. Sala de lo Social. Sentencia de 26 de junio de 2024.**

### **4. TRIBUNAL SUPREMO**

**Supresión del servicio de transporte al centro de trabajo: requisitos y formalidades.**

Nos encontramos ante una verdadera modificación sustancial de las condiciones de trabajo de las previstas en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores y, por lo tanto, a sus formalidades y requisitos de fondo se deberá acudir.

Se procede a un análisis de racionalidad, proporcionalidad y funcionalidad de la medida colectiva. Ha resultado probado que la situación económico-financiera de la empresa no es buena, ahora bien, no ha quedado demostrado que el ahorro que supondría la supresión de los turnos de mañana y tarde vaya a ser razonable y adecuado respecto a la drástica modificación operada y a la situación creada, ni tampoco en relación con la baja utilización del servicio por los pasajeros trabajadores.

A tenor de todo ello el Tribunal Supremo desestima el recurso de casación interpuesto contra la sentencia del TSJ Valencia, confirmando la declaración de injustificada la decisión empresarial impugnada de proceder a suprimir el servicio de transporte habilitado para trasladar al personal desde las localidades de Valencia y Alicante a los Centros de Tratamiento Automatizado.

**Tribunal Supremo. Sala de lo Social. Sentencia nº 974/2024 de 3 de julio de 2024. (Rec. 174/2022.)**

## 5. TRIBUNAL SUPREMO

### **Teletrabajo y acuerdos de trabajo a distancia (ATD): no todo vale.**

El Alto Tribunal se centra en conocer determinadas cláusulas que una empresa hace firmar a sus trabajadores en sus ATD para trabajar a distancia. Más concretamente las cláusulas que se entran a conocer son las siguientes:

- i. La nulidad de las cláusulas relativas a la situación de reversibilidad y a la distribución entre trabajo a distancia y presencial.
- ii. Si se debe computar como tiempo efectivo de trabajo aquél en que el trabajador a distancia no puede prestar servicios por razón de averías o incidencias.
- iii. La concreción del porcentaje y distribución entre trabajo presencial y a distancia.
- iv. La remisión a la representación legal de los trabajadores de la copia de los contratos suscritos.

El Tribunal Supremo desestima el recurso de la empresa y ratifica la declaración de nulidad de las cláusulas que hizo la Audiencia Nacional. Concretamente:

- i. En relación a la cláusula que deja en manos de la empresa la determinación del tiempo de teletrabajo: la sentencia de instancia declara la nulidad del siguiente inciso de esa cláusula : *“La determinación del tiempo de teletrabajo se realizará por parte de su responsable jerárquico en atención a las necesidades del departamento”*. Argumenta que contradice lo dispuesto en el art. 8.1 de la Ley de Trabajo a Distancia (LTD) puesto que con ella se deja en manos del empresario la determinación y alteración del porcentaje de presencialidad. Razona el Supremo que el inciso discutido de la cláusula no garantiza el acuerdo de voluntades entre el trabajador y la empresa en relación con el porcentaje y distribución entre el trabajo presencial y a distancia, que forma parte del contenido mínimo del acuerdo de teletrabajo (arts. 5, 6 y 7 LTD.) El resto del contenido de la cláusula no

avala los argumentos de la empresa sino todo lo contrario puesto que, ni en esa cláusula, ni en el anexo en su integridad, se recoge la posibilidad de acuerdo entre las partes interesadas sobre este punto, sino que se atribuye tal facultad en exclusiva al responsable jerárquico en atención a las necesidades del departamento. Por lo tanto, el recurso de debe ser desestimado en este punto.

- ii. Cláusula sobre averías o incidencias en teletrabajo: el periodo de tiempo en el que los trabajadores a distancia no pueden prestar servicios por averías u otras incidencias similares no puede ser calificado de tiempo de descanso puesto que el trabajador, durante el referido tiempo, no puede disfrutar de la posibilidad efectiva de apartarse de su entorno laboral y disponer libremente del mismo para su ocio. Por lo tanto, necesariamente tiene que ser tiempo de trabajo. Si no se puede prestar servicios por causas no imputables al trabajador éstos no pierden su derecho a la correspondiente remuneración.
- iii. Clausula sobre porcentaje y distribución entre trabajo presencial y a distancia: esta obligación debe cumplirse de manera concreta; no caben fórmulas genéricas. Razona el Supremo que la sentencia de instancia resuelve de forma ajustada a derecho puesto que solo se cumple tal deber de informar sobre el extremo litigioso cuando se cumplen los dos requisitos concurrentes de tiempo y forma. Concretamente: (a) concretando de forma clara y precisa, el porcentaje y distribución entre trabajo presencial y trabajo a distancia y (b) formalizándolo antes de que se inicie el trabajo a distancia.

De este modo, la mención recogida en la cláusula en cuestión en el sentido de que las partes *“se propone alcanzar un 70%”* no cumple con el parámetro de claridad y precisión, sin que el resto de esa cláusula (en lo que se refiere a la posibilidad del trabajador de comprobar los cuadrantes mensuales) permita entender que existe la debida concreción.

- iv. Entrega a los representantes legales de los trabadores de una copia de los ATD: el Alto Tribunal es claro al indicar que el orden social es competente sobre la obligación de entregar a la RLT una copia de los ATD. El art. 8.4 del ET establece que *“el empresario entregará a la representación legal de los trabajadores una copia básica de todos los contratos que deban celebrarse por escrito, a excepción de los contratos de relación laboral especial de alta dirección sobre los que se establece el deber de notificación a la representación legal de los trabajadores”*. De forma específica, en lo que se refiere a los acuerdos de trabajo a distancia, el art. 6.2 de la LTD indica lo siguiente: *“La empresa deberá entregar a la representación legal de las personas trabajadoras una copia de todos los acuerdos de trabajo a distancia que se realicen y de sus actualizaciones, excluyendo aquellos datos (...)”*. A la vista de lo anteriormente indicado no se puede apreciar falta de jurisdicción para resolver sobre esta concreta pretensión, siendo competentes los

órganos jurisdiccionales, en concreto los de la jurisdicción social, para el conocimiento de las pretensiones formuladas por la parte actora, por disponerlo así los arts. 1 y 2 de la LRJS.

**Tribunal Supremo. Sala de lo Social. Sentencia de 26 de junio de 2024.**

## **6. TRIBUNAL SUPREMO**

**En una sucesión de contrata de limpieza no es obligatoria la subrogación si el nuevo contratista es autónomo y sin empleados a su cargo**

Por más que el convenio imponga la subrogación, el autónomo va a realizar el servicio de limpieza por sí mismo, por lo que no responde del despido de los trabajadores de la contrata anterior.

Surge la duda en este asunto si el autónomo que sucede en una contrata de limpieza siendo él solo, sin nadie a su cargo, debe subrogarse obligatoriamente en los contratos de los trabajadores de la anterior contrata de limpieza porque el convenio aplicable fija tal subrogación obligatoriamente.

La respuesta es negativa. El Convenio de limpieza de edificios y locales de Málaga, al igual que el resto de los convenios colectivos, no resulta de aplicación a los trabajadores por cuenta propia o autónomos, salvo que éstos tengan la condición de empresario laboral por tener trabajadores a su cargo, lo que no es el caso, porque el nuevo contratista es un trabajador autónomo que no tiene trabajadores a su cargo. El objeto de la contrata lo realiza personalmente como autónomo sin la colaboración ni auxilio de persona alguna, por tanto, no se le puede imponer la subrogación de los trabajadores de la anterior contratista.

La sentencia expone las diferencias entre un trabajador autónomo y un empresario laboral, y éste es quien da empleo a otro en virtud de un contrato de trabajo, creando una relación de intercambio de trabajo y salario en régimen de subordinación. Mientras que un trabajador autónomo no es empresario laboral si no tiene empleados, no le son de aplicación los convenios colectivos porque precisamente los convenios se encargan de la regulación, en el ámbito correspondiente, de las condiciones de trabajo de trabajadores y empresarios incluidos en su ámbito de aplicación.

La aplicación de la subrogación convencional del convenio de limpieza exige estar en el ámbito de aplicación del convenio que la impone o, dicho de otro modo, para que las previsiones convencionales resulten aplicables, es preciso que los sujetos eventualmente afectados se encuentren sometidos a la disciplina del convenio que incluye la cláusula de subrogación, y por ello, el autónomo no debe asumir la subrogación por no estar incluido en el ámbito de aplicación del convenio.

El Supremo además señala que la lógica también impide obligar a un trabajador autónomo a asumir a los trabajadores subrogados, máxime en una contrata de limpieza que ocupa 6 horas diarias, de lunes a viernes, excepto festivos nacionales o locales, a la que la empresa saliente destinaba un único trabajador (que, además compartía la realización de tal actividad con otra contrata) y que, a la finalización de un contrato mercantil, ha sido adjudicada por la principal a un trabajador por cuenta propia que realiza su actividad personalmente.

Imponer al trabajador autónomo a subrogar trabajadores llevaría al absurdo de obligarse a asumir una mano de obra ajena que no resulta necesaria ante la realización exclusiva personal y directa del objeto de la contrata por el trabajador autónomo.

**Tribunal Supremo. Sala de lo Social. Sentencia nº 999/2024, de 9 de julio. (Rec. nº 849/2023.)**

## **7. TRIBUNAL SUPREMO (SALA DE LO CONTENCIOSO-ADMINISTRATIVO)**

**Los fijos discontinuos pueden desempeñar una segunda actividad en el sector público en los periodos de inactividad.**

Analiza el Supremo la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas y las disposiciones del ET. Llega a la conclusión de que el periodo de inactividad laboral en las relaciones laborales del personal laboral temporal fijo discontinuo debe considerarse compatible con el desempeño de una segunda actividad en el sector público, pero matiza que siempre que ésta se lleve a cabo dentro del periodo de inactividad laboral de la relación discontinua, y no impida o menoscabe el estricto cumplimiento de los deberes inherentes a ella, ni comprometa la imparcialidad o independencia de su desempeño.

En materia de compatibilidad con actividades públicas parte la Sala de las tres reglas básicas: (i) que lo sea en materia de educación, sanidad, e interés público y que sea prestada la actividad en régimen laboral, a tiempo parcial y con duración determinada, en las condiciones establecidas por la legislación laboral; (ii) imperatividad de la expresa autorización de compatibilidad; y (iii) que la compatibilidad no suponga modificación de la jornada de trabajo y horario de los dos puestos, que se condiciona a su estricto cumplimiento en ambos.

Partiendo de estas tres reglas, afirma el Supremo que legalmente no es imposible que el personal laboral discontinuo, - ya esté unido a la Administración por una relación indefinida o a tiempo parcial-, pueda desempeñar en los periodos de inactividad una segunda actividad laboral, y buena muestra de ello es la posibilidad de integración en las bolsas de empleo de los fijos-discontinuos durante los periodos de inactividad.

Aunque la Ley de Incompatibilidades alcanza a *“todo el personal, cualquiera que sea la naturaleza jurídica de la relación de empleo”*, no puede oponerse a las previsiones básicas aplicables al empleado público con condición de personal laboral discontinuo, que sobrepasan

por expresa previsión legal esa regla general de incompatibilidad. El ET prevé que esta compatibilidad en periodos de inactividad lo es *“sin perjuicio de las obligaciones en materia de contratación y llamamiento efectivo de cada una de las empresas en los términos previstos en este artículo”*; es decir, en salvaguarda de los principios o reglas de prohibición de doble actividad y de doble remuneración, porque se regula la segunda actividad para periodos de inactividad, caracterizada por ausencia de actividad material y de percepción de remuneración.

Y en particular, y en el ámbito de la función pública autonómica de Galicia, consta de forma expresa la posibilidad expresa de compatibilidad para los periodos de inactividad de la relación laboral discontinua siempre que no impida o menoscabe el estricto cumplimiento de sus deberes o comprometer su imparcialidad o independencia.

En el caso, y aplicando la doctrina que la sentencia expone, no debió denegarse la solicitud de compatibilidad entre el puesto de bombero forestal, laboral temporal, - fijo discontinuo, en el Servicio de Prevención y Defensa contra Incendios Forestales-, con un puesto de peón de brigada de repoblación forestal en un Concello y para el que solo había sido nombrado a desempeñar durante cuatro meses.

**Tribunal Supremo. Sala de lo Contencioso-Administrativo. Sentencia nº 1164/2024, de 1 de julio de 2024. (Rec. nº 2971/2022)**

## 8. AUDIENCIA NACIONAL

**El alta hospitalaria no implica finalización del permiso retribuido si persiste la prescripción del reposo domiciliario.**

El 7 de mayo de 2024 se interpuso una demanda por parte de un sindicato contra dos empresas del Grupo Campofrío, solicitando el reconocimiento del derecho de los trabajadores a disfrutar de un permiso de cinco días por hospitalización o intervención quirúrgica que requiere reposo domiciliario, incluso tras el alta hospitalaria. Las empresas demandadas argumentaron que el permiso se agotaba con el alta hospitalaria.

El tribunal concluye que el permiso no debe finalizar con el alta hospitalaria si persiste la necesidad de reposo domiciliario, estimando la demanda y reconociendo el derecho de los trabajadores a disfrutar de la totalidad del permiso de cinco días. Concretamente la Sala de la Audiencia establece lo siguiente:

*“...el alta hospitalaria no determina, por sí misma, la finalización de la licencia retribuida por hospitalización de familiares pues el Estatuto prevé expresamente un permiso de 5 días para los casos de " hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario", siendo equiparables los conceptos del*

*asistencia continuada y reposo domiciliario a los efectos de disfrutar del correspondiente permiso ( STS 12-7-18). Así, ha de entenderse que en los supuestos planteados en el presente conflicto de intervención por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario si tras el alta hospitalaria no se han agotado dichos cinco días y se ha prescrito reposo domiciliario al familiar o persona conviviente el trabajador/a tiene derecho al disfrute de esos cinco días (o, en caso de que se negocie de forma más favorable en el Convenio, una duración mayor que pudiera resultar más beneficiosa a la prevista en el ET). Es decir, el alta hospitalaria en si misma no supone la terminación del permiso retribuido por hospitalización mientras el causante se mantenga en situación reposo domiciliario prescrito. [...]"*

**Audiencia Nacional. Sala de lo Social. Sentencia nº 101/2024, de 24 de julio de 2024. (Rec. nº 157/2024)**

## **9. AUDIENCIA NACIONAL**

### **Legitimación de un sindicato para promover una huelga a nivel de empresa**

El requisito de implantación en el ámbito laboral al que se extiende la huelga, exigido para comprobar la legitimación de una organización sindical para convocarla se debe interpretar en los mismos términos establecidos para actuar en un procedimiento de conflicto colectivo, sin que deba confundirse con la presencia en los órganos de representación unitaria.

Se reconoce así la legitimación de un sindicato con representación únicamente en un centro de trabajo para convocar una huelga en todo el ámbito de la empresa.

**Audiencia Nacional. Sala de lo Social. Sentencia de 29 de mayo de 2024.**

## **10. TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE MADRID**

### **Se ratifica la validez de un despido disciplinario notificado a través de correo electrónico a la persona empleada afectada.**

La empresa remitió la comunicación hasta en 16 ocasiones a través de una plataforma digital validada por el Ministerio de Transformación Digital a las que el trabajador no hizo ningún caso.

En el caso, el Tribunal analiza la validez de un despido ante la negativa de un trabajador a recibir la correspondiente carta. La empresa remitió por e-mail la carta de despido al correo personal de un empleado. Para certificar el envío utilizó la aplicación *Signaturit Solutions*.

Sin embargo, la negativa acreditada del trabajador a recibir la carta de despido, cualquiera que sea la forma de manifestarla (rehúse expreso de la comunicación, situación en paradero desconocido, desatención al acuse de recibo u otras), exime de cualquier responsabilidad a la empresa que actúa con una razonable diligencia en el intento de notificación.

Por tanto, no se puede exigir a la empresa una mayor diligencia que la desplegada para intentar la notificación de la carta de despido al trabajador, pues confeccionó y remitió a través de la plataforma digital *Signaturit*, - avalada por el Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación digital-, la comunicación de despido hasta un total de 16 veces, y consta en la aplicación la efectiva recepción de todas las comunicaciones, sobre las que el trabajador se limita a negar tal realidad, afirmando no haberlas recibido.

Esta aplicación, está avalada y no precisa la presencia de persona alguna que certifique la veracidad de la entrega de dichas comunicaciones. Por tanto, es imputable únicamente al trabajador la decisión de no atender a la notificación realizada, no acudiendo a recoger la carta en la dirección indicada.

El Tribunal Superior de Justicia de Madrid concluye que la carta de despido debe entenderse correctamente notificada y el despido debe ser calificado como procedente.

Y en ningún momento, queda vulnerado el artículo 53.1 del Estatuto de los Trabajadores "La adopción del acuerdo de extinción al amparo de lo prevenido en el artículo anterior exige la observancia de los requisitos siguientes: a) Comunicación escrita al trabajador expresando la causa". Sigue diciendo el artículo 55.1 del mismo cuerpo legal que "el despido (disciplinario) deberá ser notificado por escrito al trabajador, haciendo figurar los hechos que lo motivan y la fecha en que tendrá efectos", añadiendo el apartado segundo que "*... si el despido se realizara inobservando lo establecido en el apartado anterior, el empresario podrá realizar un nuevo despido en el que cumpla los requisitos omitidos en el precedente. Dicho nuevo despido, que solo surtirá efectos desde su fecha, solo cabrá efectuarlo en el plazo de veinte días, a contar desde el siguiente al del primer despido. Al realizarlo, el empresario pondrá a disposición del trabajador los salarios devengados en los días intermedios, manteniéndole durante los mismos en alta en la Seguridad Social*".

**TSJ de Madrid. Sala de lo Social. Sentencia nº 527/2024 de 5 de julio de 2024. (Rec. 180/2024.)**

## **11. TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE ANDALUCIA.**

**La apertura de un expediente informativo finalmente archivado no vulnera el derecho al honor de un trabajador.**

Dos subordinados presentan una queja en el canal de denuncias de una empresa en relación al comportamiento y comentarios supuestamente ofensivos de su superior jerárquico.

Como consecuencia de esa denuncia la empresa decidió abrir un expediente informativo para investigar lo sucedido. Solicitó a los trabajadores involucrados, incluido el superior que dieran su versión de los hechos.

El superior, al ser consultado, negó haber visto a las trabajadoras en las fechas mencionadas en las denuncias. Otros trabajadores implicados también negaron haber realizado los comentarios ofensivos que se les atribuían.

Finalizada la investigación, la empresa decidió archivar el expediente informativo al no encontrar pruebas suficientes para adoptar medidas disciplinarias. Sin embargo, advirtió a los trabajadores que los comentarios inapropiados podrían generar un ambiente laboral ofensivo y les instó a evitar tales conductas en el futuro.

El superior, en desacuerdo con la gestión del expediente y la supuesta advertencia recibida, presentó una demanda ante el Juzgado de lo Social, argumentando que se habían vulnerado sus derechos fundamentales, especialmente su derecho al honor, la intimidad y la propia imagen. La demanda fue desestimada en instancia.

El superior recurrió ante el TSJ, denunciando la infracción de varios artículos legales, incluyendo el art. 97.2 de la LRJS, el art. 218 de la LEC y los arts. 2º y 7º de la Ley Orgánica 1/1982, que protege el derecho al honor, la intimidad personal y familiar y la propia imagen. El TSJ reconoció que el derecho al honor es fundamental, pero no absoluto, y debe equilibrarse con otros derechos, como la libertad de expresión. Concluyó que las acciones de la empresa, al abrir el expediente y emitir la advertencia, no vulneraron el derecho al honor del superior. Según la jurisprudencia del TC, el derecho al honor protege la reputación personal y profesional de las personas frente a expresiones injuriosas o deshonrosas. Pero aquí, las acciones de la empresa no fueron consideradas una intromisión ilegítima en su derecho al honor. Se determinó que la actuación de la empresa no afectó a sus derechos a la intimidad y a la propia imagen. La investigación fue proporcional y adecuada, sin que se divulgara información personal de manera indebida. Se respetó su derecho de defensa al tener la oportunidad de expresar su versión y no se le impusieron medidas disciplinarias que afectaran su situación laboral.

**TSJ Andalucía. Sala de lo Social. Sentencia nº 4194/2024, de 16 de mayo de 2024. (Rec. nº 1428/2024.)**

## **12. JUZGADO DE LO SOCIAL BARCELONA**

**Reconocimiento de la relación laboral entre periodista y el periódico en el que llevaba más de 30 años escribiendo.**

El hecho de que el periodista tuviera cierto prestigio, fuera más o menos famoso o trabajara o colaborara con otros medios, no excluye la laboralidad, pues las personas de prestigio y conocidas también pueden trabajar por cuenta ajena.

Al amparo de una supuesta “colaboración periodística”, la realidad era que el periodista ha estado desde nada menos que 1993 prestando sus servicios sin asumir en absoluto los riesgos de su trabajo, pues siempre escribía lo mismo (cinco columnas) y ganaba todos los meses lo mismo, aunque tuviera cierta libertad para elegir los temas.

El Juzgado tiene claro que el periodista insertaba su trabajo como exige la jurisprudencia del TS en el “círculo organicista y rector” del empresario que no es otro que la producción, realización y venta de un medio informativo, y el solo hecho de que se firmara un contrato de colaboración, no es suficiente para excluir la laboralidad porque es sabido que la denominación que den las partes a la relación, no vincula al Tribunal que es quien debe valorar la concurrencia de los elementos de realización de un trabajo personal por cuenta ajena para un tercero dentro de su ámbito de organización y dirección.

Tampoco el hecho de que el periodista tuviera cierto prestigio, fuera más o menos famoso o trabajara o colaborara con otros medios, tampoco excluye la laboralidad pues las personas de prestigio y conocidas también pueden trabajar por cuenta ajena; siendo también un dato superfluo si el ordenador que usaba era propiedad del periódico o no, porque, el uso de un ordenador, en una relación como la periodística, no debe comportar un elemento esencial, porque incluso en el trabajo a distancia por cuenta ajena, es posible que el acuerdo de teletrabajo contemple el uso de medios propiedad del trabajador.

Dándose las notas de dependencia y ajenidad, resultando además que siempre cobraba mensualmente la misma cantidad, con independencia de que trabajara o no, incluso en vacaciones que le eran retribuidas, lleva al Juzgado a considerar que medio una relación laboral sobre la que el periódico ha incumplido, grave y conscientemente, su obligación de dar de alta a trabajador y que, incluso tras haberle sido solicitado su regularización se negó a ello.

El periodista accionó pidiendo la extinción indemnizada del contrato de trabajo por entender que se ha incumplido la obligación de darlo de alta como trabajador por cuenta ajena, pretensión que estima el Juzgado, como también estima la pretensión indemnizatoria que por los años que duró la relación cifra en casi 150.000 euros, aunque se rechaza la petición de intereses porque no se reclama ni una deuda salarial ni una extrasalarial, se pide la extinción de la relación laboral, y se concede, pero se liquida a fecha de esta sentencia, con lo que mal pueden pedirse intereses por una indemnización que no estaba líquida a fecha de la demanda.

**Juzgado de lo Social nº 25 de Barcelona. Sentencia nº 26/2024, de 25 de julio. (Autos nº 223/2024.)**

---

*Departamento Laboral y de Seguridad Social.*

*Persona de contacto: Eduardo Ortega Figueiral*

*Email: ortegaf@ortega-condomines.com*

*Persona de contacto: Jorge Barbat Soler*

*Email: jbarbat@ortega-condomines.com*

*Persona de contacto: Raül Sala Cuberta*

*Email: rsala@ortega-condomines.com*