

## Novedades Jurisprudenciales

### **Uso de *Google Maps* para probar un Accidente In Itinere**

El Tribunal Superior de Justicia de Santa Cruz de Tenerife determinó que el accidente de una empleada de hotel en camino al trabajo fue laboral. A pesar de que el accidente, que se produjo en su vehículo, ocurrió antes de su jornada laboral oficial, se demostró que el trayecto anticipado era habitual y necesario debido a dificultades para estacionar y prepararse. Google Maps confirmó la normalidad de la ruta. El tribunal consideró justificado el adelanto y rechazó el recurso de la mutua, confirmando que el accidente estaba vinculado a su actividad laboral.

### **Legalidad de Llamadas a Trabajadores Enfermos para Saber su Estado de Salud**

El TSJ de Galicia en Sentencia de 11 de abril de 2024, respaldó la legalidad de que una empresa llame a sus trabajadores enfermos para verificar su estado de salud. Ante un alto absentismo (16%), la empresa implementó un protocolo donde los Team Leaders hacen llamadas cordiales y respetuosas, preguntando solo por el estado de salud y necesidades sin coacción ni solicitud de reincorporación. No se exige conexión a medios corporativos ni respuesta a comunicaciones digitales. El sindicato argumentó que esto vulneraba derechos, pero el tribunal consideró que el protocolo busca mejorar el ambiente laboral y mostrar preocupación, sin infringir derechos como la no discriminación, la intimidad o la desconexión digital.

### **Consecuencias de Incumplir la Prohibición de Prorratear las Pagas Extra**

El TSJ de Las Palmas en Sentencia de 22 de febrero e 2024, ha reiterado que cuando un convenio colectivo prohíbe el prorrateo de pagas extra, las cantidades abonadas mensualmente como prorrateo deben considerarse salario ordinario, no gratificaciones extraordinarias. Así, en este caso, un trabajador despedido reclamó el abono de las pagas extraordinarias, ya que su empresa las había prorrateado, contraviniendo el convenio colectivo aplicable y el TSJ falló a favor del trabajador, concluyendo que los pagos prorrateados eran salario ordinario y condenando a la empresa a abonar las cantidades adeudadas.

## Noticias

### **Cuestión Prejudicial del Tribunal Supremo sobre los Indefinidos No Fijos**

El Tribunal Supremo ha planteado una cuestión prejudicial ante el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) sobre la situación del personal laboral temporal del sector público y la posibilidad de reconocer su condición como trabajadores fijos. Esta cuestión surge debido a interpretaciones diversas de la doctrina del TJUE que proponía la fijeza como solución para estos empleados. El Tribunal Supremo busca aclarar si es compatible con el Derecho de la UE negar esta condición a quienes no han superado un proceso de selección conforme a los principios de igualdad, mérito y capacidad. También pregunta si una indemnización disuasoria sería adecuada para cumplir con la normativa europea en la prevención de abusos por el uso indebido de contratos temporales. La decisión del TJUE podría influir significativamente en la estabilidad laboral y los derechos de los trabajadores temporales en el sector público español.

## Recomendaciones de actuación

### **Contratación de trabajadores temporales para cubrir ausencias por vacaciones**

Para contratar a sustitutos durante las vacaciones del personal indefinido de la empresa, deben formalizarse contratos eventuales por circunstancias de la producción.

El contrato debe especificar claramente la causa y su conexión con la duración prevista, así como detallar los nombres y períodos de vacaciones a cubrir. Es inválido el contrato que consigna como causa tan solo “cubrir vacaciones”.

No se pueden sustituir trabajadores de vacaciones mediante la formalización de contratos de sustitución, dado que este contrato solo se puede utilizar para sustituir a trabajadores que tengan el contrato suspendido y el derecho de reserva de su puesto de trabajo (en caso de bajas médicas, situaciones de maternidad y paternidad, etc.). Las vacaciones no son una suspensión del contrato sino una mera interrupción.

**Cotización de becarios anteriores a 1 de enero de 2024**

Desde el pasado 1 de enero de 2024 los becarios deben ser dados de alta en la Seguridad Social, con independencia de si dichas prácticas son retribuidas o no.

Como hasta esa fecha las prácticas no retribuidas no cotizaban, se ha aprobado un nuevo convenio especial con la Seguridad Social para que las personas que realizaron dichas prácticas no retribuidas puedan computar esos períodos como cotizados , hasta un máximo de 1.825 días. Esto permite al afectado ingresar unas cuotas a efectos de que determinados períodos consten como cotizados en su vida laboral.

*Esta newsletter está diseñada para mantener a nuestros clientes informados sobre las últimas novedades laborales y cómo pueden afectar a sus negocios. Si tienes alguna pregunta o necesitas asesoramiento específico, no dudes en contactarnos.*