



DESCONEXIÓN DIGITAL DURANTE UNA BAJA MÉDICA

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia ha dictado sentencia de 25/04/2025 en la que aprecia la existencia de una vulneración del derecho a la integridad moral de la persona trabajadora por parte de la empresa, pero descarta que se haya producido una lesión de los derechos a la integridad física y al honor. Asimismo, recuerda que **el derecho a la desconexión digital implica la prohibición de que la empresa dirija comunicaciones al trabajador fuera del horario laboral, con independencia de que este tenga o no la obligación de responder de forma inmediata.**

En concreto el Tribunal ha valorado que *“esa actuación de la empresa, incumpliendo el deber de desconexión digital en el caso de una trabajadora en situación de incapacidad temporal, atenta contra la integridad moral, pues cosifica a la persona trabajadora y atenta contra su dignidad, al pretender la empresa que la trabajadora esté a su disponer en cualquier momento de su vida, incluida una situación de incapacidad temporal, para atender o por lo menos recibir las comunicaciones de la empresa”*.

FECHA DE EFECTOS DE UNA SANCIÓN DE SUSPENSIÓN DE EMPLEO Y SUELDO

El Tribunal Supremo en su sentenciada del día 11/06/2025 ha concluido que si bien es jurídicamente admisible que la ejecución de una sanción disciplinaria se difiera hasta el momento inmediatamente posterior al transcurso del plazo legal para su impugnación o hasta que adquiera firmeza —al tratarse de hitos objetivos y previsibles que no dependen del mero arbitrio empresarial—, resulta radicalmente distinta la situación en la que la empresa comunica al trabajador que el cumplimiento de la sanción quedará supeditado a lo que, en su caso, determine la dirección cuando lo estime oportuno. En este último supuesto, **el señalamiento del momento de cumplimiento se remite a la exclusiva y discrecional voluntad del empleador, sin fijación de criterio objetivo alguno.**

Esta práctica no sólo contraviene las exigencias mínimas de seguridad jurídica y proporcionalidad que deben regir el ejercicio del poder disciplinario empresarial, sino que revela un desequilibrio patente e injustificado en la ejecución de la sanción, carente de justificación razonable.

Por lo tanto, **es nula la sanción disciplinaria de suspensión de empleo y sueldo cuando su fecha de efectos se supedita a la voluntad unilateral de la empleadora.**

NO ES ACCIDENTE DE TRABAJO IN ITINERE LA CAÍDA QUE SE PRODUCE EN LOS ESCALONES DE SALIDA DE LA VIVIENDA UNIFAMILIAR

El Tribunal Supremo, en sentencia de 02/06/2025, distingue entre el criterio geográfico y el teleológico para calificar un accidente como laboral *in itinere*, y afirma que debe prevalecer el primero salvo que concurren circunstancias excepcionales. Señala que **el trayecto al trabajo comienza al salir del ámbito físico del domicilio, y no se consideran**

incluidos los espacios privativos como jardín, porche o garaje. En el caso concreto, al no haber abandonado el trabajador su vivienda unifamiliar, no se entiende iniciado el desplazamiento, por lo que no procede calificar el accidente como laboral.

MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO: CAMBIO DE JORNADA LABORAL

En la sentencia de 04/04/2025, el Tribunal Supremo analiza un supuesto en el que, pese a que los contratos de trabajo preveían una jornada de lunes a domingo, los trabajadores venían desempeñando efectivamente su actividad de lunes a viernes desde el año 2017. Ante la **decisión empresarial de reintroducir en 2022 el trabajo en fines de semana, el Tribunal concluye que dicha medida constituye una modificación sustancial de las condiciones de trabajo**, y que, por tanto, debió tramitarse conforme al procedimiento previsto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores. Al haberse adoptado la decisión de forma unilateral y sin seguir el cauce legalmente establecido, la actuación de la empresa se considera contraria a derecho.