



ACUERDO PARA LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACION DE LAS PERSONAS LGTBI EN EL AMBITO LABORAL

El acuerdo firmado por las organizaciones empresariales CEOE-CEPYME, los sindicatos CCOO y UGT y el Gobierno tiene como objetivo implantar medidas por la igualdad y la no discriminación de las personas LGTBI en el ámbito laboral. Por el momento, este acuerdo supone una declaración de intenciones, pero, una vez que la nueva norma entre en vigor, la negociación colectiva tendrá un plazo de tres meses para incorporar estas medidas en los convenios colectivos que deberán aplicarse en las empresas de más de 50 personas trabajadoras.

Las medidas para hacer efectiva la igualdad del colectivo serán pactadas a través de la negociación colectiva y acordadas con la representación legal de las personas trabajadoras y, entre otras materias recogerán:

- 1) Cláusulas de igualdad de trato y no discriminación
- 2) Medidas para erradicar estereotipos en el acceso al empleo de las personas LGTBI
- 3) Las empresas deberán integrar en sus planes de formación módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI, que incidan en la igualdad de trato y oportunidades y la no discriminación

- 4) Los convenios o acuerdos colectivos deberán atender a la realidad de las familias diversas, cónyuges y parejas de hecho LGTBI
- 5) En el régimen disciplinario se integrarán, en su caso, infracciones y sanciones por comportamientos que atenten contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras.

REGISTRO DE LOS ENSERES PERSONALES

El Tribunal Supremo en la sentencia del 5 de junio de 2024 declara que **el registro de los enseres personales de la persona trabajadora sin la presencia de un representante legal de los trabajadores o de otro trabajador de la empresa, supone una prueba que no puede desplegar efectos probatorios en orden a la calificación como procedente del despido disciplinario**. El caso analizado por el Alto Tribunal se refiere a una trabajadora de unos grandes almacenes, con reducción de jornada por cuidado de hijo menor, que al salir del centro comercial suena la alarma antihurtos, motivo por el cual un vigilante de seguridad le registra el bolso y detecta que la trabajadora llevaba varios artículos que no había abonado su precio. La empresa despidió disciplinariamente a esta trabajadora. Pero el Tribunal Supremo confirmó la declaración de nulidad del despido (al tratarse de una trabajadora con reducción de jornada por cuidado de hijo menor) por considerar que *“...la ineficacia probatoria del registro del bolso llevado a cabo vulnerando el art. 18 del ET hubiera conllevado la calificación del despido como improcedente., por aplicación del art. 55.5.b) del ET procede ratificar la sentencia recurrida, que confirmó la declaración de nulidad del despido”*.

INFARTO EN EL VESTUARIO DE LA EMPRESA ¿ES ACCIDENTE DE TRABAJO?

La sentencia del Tribunal Supremo de fecha 22 de mayo de 2024 ha declarado que **un infarto (con resultado de fallecimiento), que tiene lugar en los vestuarios del centro de trabajo antes de fichar y de comenzar el turno de trabajo, no puede considerarse accidente de trabajo**. Considera el TS que *“al no vincularse el episodio con esfuerzo o actividad o alteración de clase alguna, en persona que padecía una miocardiopatía dilatada desde el año 2007 y que en el control anual de 2018 se había apreciado cierto empeoramiento y como, tampoco puede entenderse que el trabajador estaba a disposición del empleador en el momento del episodio cardiovascular, sin poderse dedicar a actividades por él libremente decididas, en el sentido de la doctrina del TJUE sobre tiempo de trabajo. De nuevo hay que insistir en que el trabajador no había fichado todavía, por lo que, de conformidad con los artículos 34.5 ET y 156.3 LGSS, no estaba aún en “tiempo de trabajo.”*

SECTOR DE LA SEGURIDAD PRIVADA: DERECHO A LA DESCONEXION DIGITAL

Una sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia dictada el 4 de marzo de 2024 establece que **“el derecho a la desconexión digital está vinculado no solo con el derecho del trabajador a no responder a las comunicaciones del empresario o de terceros, sino también con el deber de abstención de la empresa de ponerse en contacto con el trabajador”**, así se recoge expresamente en el convenio colectivo estatal de empresas de seguridad, que prevé que no se realizarán, con carácter general,

salvo alguna situación de urgencia, llamadas telefónicas o envío de correos electrónicos por parte de la empresa. Por ello, dicho Tribunal condena a la empresa a reconocer el derecho a la desconexión digital del actor y, por tanto, a que no realice comunicaciones fuera de su horario laboral, y a indemnizarle en la cantidad de 1.000 euros.