



### **DETERMINACION DE CONTINGENCIA: SINIESTRO DURANTE LA PAUSA PARA EL BOCADILLO**

El Tribunal Supremo en su reciente sentencia de fecha 9 de febrero de 2023 recuerda que el siniestro ocurrido durante la pausa para el bocadillo en el trayecto a un bar cercano es accidente de trabajo. En dicha sentencia el Alto Tribunal aplica la teoría de la causalidad relevante, teniendo en cuenta que existe por un lado, una circunstancia negativa, y es que los factores que producen el accidente no son inherentes o específicos del trabajo y, por otro lado, una circunstancia positiva teniendo en cuenta que o bien el trabajo o bien las actividades normales de la vida de trabajo hayan sido condición sin las que no se hubiese producido la exposición a los agentes o factores lesivos determinantes de aquella. Concluyendo que, ***“el accidente ocurrió con ocasión del trabajo, al producirse en el tiempo de trabajo del que dispuso la trabajadora para reponer fuerzas, sin que el hecho de que el lugar en que aconteció el siniestro no fuera propiamente el lugar de su actividad profesional venga a alterar la vinculación del siniestro con el trabajo, en tanto en cuanto su salida del centro con ese fin se debe entender como una actividad normal de la vida laboral que de no estar prestando servicios no se hubiera producido”***.

## **REGISTRO RETRIBUTIVO: CONCEPTOS SALARIALES DE CADA PUESTO DE TRABAJO**

El Estatuto de los Trabajadores (ET) establece la obligación para las empresas de llevar un **registro salarial** con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, **desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales**, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor. En relación con esta obligación, la Audiencia Nacional en su sentencia dictada el día 23 de febrero de 2023 ha aclarado que la empresa debe llevar a cabo ese registro con los datos exigidos por el ET **aun cuando se trate de puestos en los que solo prestan servicios trabajadores de un único sexo o en los que solo existe un trabajador**, sin que ello conculque la normativa nacional y europea en materia de protección de datos y, recordando dicha sentencia la obligación de la representación legal de los trabajadores a **guardar sigilo** respecto de los datos de los trabajadores.

## **CONCILIACION DE LA VIDA PERSONAL Y LABORAL: TIEMPO DE DESPLAZAMIENTO**

Trabajadora con reducción de jornada por guarda legal que es adscrita a otro centro de trabajo dentro de la misma ciudad, pero aumentando el tiempo de desplazamiento de 35 a 80 minutos por trayecto, siendo el colegio el mismo al que al trabajadora llevaba a su hija en su anterior centro de trabajo. El Tribunal Superior de Justicia de Madrid, en su sentencia de 27 de enero de 2023 considera que **esa diferencia de 45 minutos en cada viaje ha de tenerse en cuenta a la hora de adaptar la duración de la jornada de trabajo (tanto al principio como al final)**, entendiendo que *“como el exclusivo elemento referencial es el colegio y su hija, dicha readaptación desaparecerá automáticamente en los denominados periodos no lectivos”*. Además, dicha sentencia consideró procedente el abono de una indemnización por daños morales de 1.000,00 euros.

## **INDEMNIZACION ADICIONAL A LA TASADA LEGALMENTE** (despido objetivo por causas relacionadas con el COVID-19)

El Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (TSJC) en la sentencia de 30 de enero de 2023 considera que *“la indemnización legal tasada (en el caso analizado ascendía a los 1.000,00€) es **claramente insignificante, sin compensar el daño producido por la pérdida del puesto de trabajo ni tiene efecto disuasorio para la empresa**”*. Dicha sentencia tiene en cuenta el **lucro cesante** alegando que *“...es indudable que la trabajadora, de no haber actuado la empresa de manera abusiva, amparada en el mínimo coste que suponía su despido por escasa antigüedad, tenía una expectativa cierta y real de haber sido incluida en el inminente ERTE por fuerza mayor...”*. Por último, para el cálculo de la indemnización adicional el TSJC tiene en cuenta *“...la cuantía de la prestación extraordinaria por desempleo que le hubiera correspondido desde la fecha del despido hasta la del fin del estado de alarma y confinamiento, el 21 de junio de 2020”*.

### **CLINICAS DENTALES: CONTRATOS TRADE**

El Tribunal Supremo en la sentencia del día 17 de enero de 2023 ha establecido que en el caso analizado **no existe relación laboral entre la prestación de servicios de odontología que discurre entre la clínica franquiciada (Vitaldent) y los profesionales**. El Alto Tribunal recuerda que para determinar la naturaleza del vínculo **debe atenderse a las circunstancias de cada caso** y, en el caso analizado la prestación de servicios se ha realizado del siguiente modo: 1) No se acredita dependencia, sino libertad para fijar días y horarios de actividad; 2) Se percibe un porcentaje de la facturación derivada de los servicios prestados, pero afrontando el riesgo de impago; 3) Cada profesional abona un canon a la Clínica por utilizar sus instalaciones; 4) Los precios son fijados por cada profesional, existiendo una guía orientativa de la franquiciadora; 5) De la facturación se descuenta un porcentaje por los

materiales y medios personales facilitados por la empresa franquiciada; 6) No existe dirección médica en la clínica, ni hay superior jerárquico de los odontólogos; 7) Cada cual ha establecido su horario y gestiona su agenda conforme a su criterio personal; 8) Cada profesional acude uno o dos días por semana.

