

Newsletter Laboral

mayo 2025



CESE DE TELETRABAJADOR: DEMANDA DE DESPIDO ANTE EL JUZGADO DE LO SOCIAL

El Tribunal Supremo en su sentencia de 24/04/2025 concluye que la persona trabajadora que presta servicios en la modalidad de a distancia **“puede presentar la demanda de despido ante el Juzgado de lo Social en cuya circunscripción se encuentre su domicilio, aunque sea otro el que figure en el contrato de trabajo”**. Recuerda el Alto Tribunal que el fuero territorial para interponer la demanda es electivo. Como regla general, el demandante elige si presenta la demanda ante el Juzgado del lugar de prestación de los servicios o el del domicilio del demandado. En el caso de los teletrabajadores, el lugar de prestación de los servicios es aquel donde teletrabajan. Concluyendo la sentencia que **“ello supone que, desde el momento en que el empleador pacta el teletrabajo en el domicilio del trabajador, el empresario debe ser consciente de que ello permitirá a la persona trabajadora interponer las demandas laborales en los Juzgados de lo Social de su domicilio y el empleador deberá prever la posibilidad de tener que ejercitar su derecho de defensa en esos órganos judiciales”**.

NULIDAD DEL CESE DE UN TRABAJADOR TRAS LA DECLARACIÓN DE INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL

El Tribunal Superior de Justicia de Madrid (TSJM) en su sentencia de 07/04/2025 declara nulo del cese de un trabajador al que notificada la resolución de incapacidad permanente total (IPT) ha procedido a su extinción sin llevar a cabo ajustes razonables, además el TSJM le reconoce una indemnización de 15.000€. Sintetizando la argumentación de la sentencia “...*la causa del cese del trabajador es la declaración de Incapacidad permanente total por parte de la Entidad Gestora, y la fecha de efectos, la de dicha Resolución; y resulta acreditado el incumplimiento del mandato por parte de la empresa, de realizar los citados ajustes. Dicho cese, que por tanto carece de amparo legal válido, debe ser calificado de despido discriminatorio nulo, a la luz de lo dispuesto en la Ley 15/2022 Integral para la igualdad de trato y la no discriminación (art. 6.1 a). Con lo que estamos ante una conducta empresarial vulneradora del derecho a la no discriminación del trabajador...*”.

PERMISO RETRIBUIDO POR ACCIDENTE O ENFERMEDAD GRAVES, HOSPITALIZACIÓN O INTERVENCIÓN QUIRÚRGICA SIN HOSPITALIZACIÓN DE FAMILIARES

Los trabajadores tienen derecho a los 5 días completos, aunque la necesidad sea inferior. Así lo ha determinado el Tribunal Superior de Justicia de Castilla- La Mancha en su sentencia de 14/03/2025 en la que recuerda que el Estatuto de los Trabajadores “*establece es el derecho del trabajador o trabajadora que acredite la concurrencia del hecho causante, a ausentarse del trabajo durante cinco días, sin que dicho tiempo de duración quede supeditado a la mayor o menor dilación de la necesidad de hospitalización o asistencia en el domicilio, esto es, ni la mayor extensión de tales periodos justificarían la ampliación de los días concedidos, ni el hecho de que los mismos fuesen inferiores permite a la empresa imponer la reducción de los días concedidos*”.

FINALIZACIÓN DEL PERMISO RETRIBUIDO POR HOSPITALIZACIÓN DE CÓNYUGE Y PARIENTES

La Sentencia del Tribunal Supremo de 06/05/2025 siguiendo el criterio establecido en la STS de 05/03/2012, establece que **el permiso retribuido por hospitalización del cónyuge o familiares no concluye con el alta hospitalaria, sino que se extiende hasta que se produce el alta médica**. Asimismo, cuando el convenio colectivo establece expresamente que el permiso por enfermedad u hospitalización de familiares se disfrutará *“siempre que el hecho causante se mantenga durante el disfrute del permiso”*, la Sala de lo Social del TS ha interpretado que dicha cláusula limita la duración del permiso a la permanencia del hecho que lo origina, es decir, a la hospitalización, según lo declarado también en la STS de 04/12/2015.