



ENERO 2023

HACERSE UNAS GAFAS GRADUADAS, O RENOVARLAS POR EXISTIR DISMINUCIÓN DE AGUDEZA VISUAL, DEBE SER POR CUENTA DE LA EMPRESA CUANDO SON NECESARIAS PARA PODER VER LA PANTALLA DEL ORDENADO

Según a Sala Segunda del Tribunal Superior de Justicia Europeo (STJUE) en sentencia dictada el 22 de diciembre de 2022 (asunto C-392/21), **cuando la prestación de los servicios consiste en trabajos con equipos que incluyen pantallas de visualización la empresa tiene la obligación de asumir los gastos para la protección de los ojos y de la vista de los trabajadores**, lo que esa sentencia denomina “*dispositivos correctores especiales*”, como por ejemplo, los gastos soportados por el trabajador con ocasión de la renovación de sus gafas graduadas por sufrir una disminución de su agudeza visual. Dicha sentencia establece que, “... para que nazca el derecho a obtener un dispositivo corrector especial el trabajo con una pantalla de visualización no necesariamente tiene que ser la causa de esos trastornos, es decir, **los daños pueden ser preexistentes**. Así, el reconocimiento que ponga de manifiesto la necesidad de un dispositivo corrector especial puede tener lugar antes de comenzar a trabajar con una pantalla de visualización, lo que implica que los trastornos de la vista que dan lugar a que el empleado tenga derecho a obtener un dispositivo corrector especial no necesariamente tienen que haber sido causados por el trabajo con pantallas de visualización”. Por último, el TJUE reconoce que “el carácter especial del dispositivo corrector presupone que este es adecuado para el trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización en tanto en cuanto sirve para corregir o prevenir trastornos de la vista específicamente relacionados con dicho trabajo y diagnosticados en los reconocimientos a que se refiere la Directiva 90/270, apartados 1 y 2 de su artículo 9”.

OBSTACULIZAR EL DESEMPEÑO DEL TELETRABAJO PUEDE SUPONER ACOSO LABORAL

El Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (TSJC) dictó una sentencia el pasado 23 de noviembre de 2022 en la que confirmaba la resolución del contrato de trabajo a instancia del trabajador por acoso laboral y, además, condenaba a la empresa al abono de una indemnización por daños morales de 3.000,00 euros. Concretamente, el TSJC conocía de un asunto en el que una **teleoperadora con reducción de jornada por guarda legal de menor de doce años, prestaba servicios mediante el teletrabajo y había pedido de manera reiterada la subsanación de problemas técnicos, peticiones que habían sido ignoradas por la empresa**. La trabajadora también acreditó que carecía de almohadillas de protección en los cascos y el micrófono, así como una silla de trabajo con los criterios ergonómicos fijados por la nota técnica de prevención (NTP) correspondiente. La trabajadora, incluso llegó a realizar una petición de activación del protocolo de acoso, petición que tampoco es atendida. La Sentencia considera que **“los incumplimientos contractuales por parte de la empresa atentan contra los derechos fundamentales de la trabajadora y constituyen causa más que suficiente para la resolución del contrato de trabajo”**. Procede la sentencia a reconocer la indemnización por daños morales **“... al haberse producido una vulneración de sus derechos fundamentales, la cual ha quedado debidamente acreditada, sin que existan razones objetivas que obliguen a revisar el importe fijado por el juzgador de instancia”**.

SUBIR VÍDEOS EN LOS QUE SE BAILA A TIK TOK ESTANDO EN IT POR LUMBALGIA ES CAUSA DE DESPIDO

El Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León en la sentencia de 29 de septiembre de 2022 declaró procedente el despido disciplinario de una trabajadora que, estando en situación de IT por lumbalgia, realizó movimientos a través de la plataforma Tik Tok. Movimiento que, según la sentencia, son incompatibles con dicha situación de baja por IT. El Tribunal tuvo en cuenta que la empresa aportó en el curso del juicio prueba informática acompañada de la correspondiente acta notarial que confirma la realidad y fecha de los mismos. Por ello, al quedar acreditado los hechos, el Tribunal consideró que **“...ello supone una transgresión cierta de la necesaria buena fe contractual, que recoge el artículo 54.2 d) del TRET, pues la conducta de la trabajadora implica agravar su estado de salud alargando de forma innecesaria su situación de baja, con los perjuicios que ello puede ocasionar a la empleadora, al no poder contar con sus servicios”**.

EMPRESAS MULTISERVICIOS Y CONVENIO COLECTIVO APLICABLE.

La actividad realizada por los trabajadores es la que determina el convenio colectivo aplicable, así lo ha confirmado la sentencia del Tribunal Supremo de fecha 6 de octubre de 2022. Concretamente esa sentencia recuerda que la doctrina del Alto Tribunal establece que **“...se ha de aplicar el convenio colectivo sectorial cuyo ámbito funcional comprenda la actividad que llevan a cabo los trabajadores en el marco de la contrata”,** subrayando que **lo relevante es “la actividad realmente desempeñada por los trabajadores”,** de manera que **“el criterio que debemos aplicar para establecer el convenio de aplicación es el de la real y verdadera actividad ejercida por los trabajadores en relación a la prestación de servicios por la empresa multiservicios a la empresa cliente”**.

INDEMNIZACION COMPLEMENTARIA FIJADA POR LOS TRIBUNALES

Ocurre que en determinados supuestos excepcionales la indemnización resultante por aplicación de la ley para los despidos declarados improcedentes puede no resultar "adecuada" y, por tanto, contraria al Convenio 158 OIT. En estas situaciones puntuales, los tribunales, a juicio del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (TSJC), pueden superar los límites legales. Ahora bien, el TSJC establece en la sentencia de 16 de septiembre de 2022 **que "...para que ello ocurra será necesaria la concurrencia de dos requisitos coincidentes: por un lado, la notoria y evidente insuficiencia de la indemnización por resultar la misma manifiestamente exigua; por otro, que sea clara y evidente la existencia de una ilegalidad, fraude de ley o abuso de derecho en la decisión empresarial extintiva del contrato"**. Por lo tanto, se admite que será posible, en circunstancias excepcionales, en que la indemnización legal y tasada resulta notoriamente insuficiente, fijar otra superior que alcance a compensar los totales daños y perjuicios (daño emergente, lucro cesante, daño moral...) que el ilícito acto del despido haya podido causar al trabajador despedido.

Quedamos a su disposición para cualquier comentario o aclaración sobre la información contenida en este documento