

CUADERNO DE NOTICIAS, ARTÍCULOS Y SENTENCIAS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

4º trimestre 2024



¿Sabía que en MC MUTUAL disponemos de un servicio de Consultas en Prevención de Riesgos Laborales?

Respondemos en 72 horas



**MC MUTUAL
LA RIOJA**



OFICINAS Y CENTRO ASISTENCIAL

Av. Duquesa Victoria, 50 bis
26003 Logroño
Tel. 941 237 422 / Fax 941 237 134
rioja@mc-mutual.com

Responsable de Gestión de Mutualistas

Desirée del Águila del Busto,
ddelaguila@mc-mutual.com

Técnico de Prevención de Riesgos Laborales

Cristina Páez Oreja, cpaez@mc-mutual.com

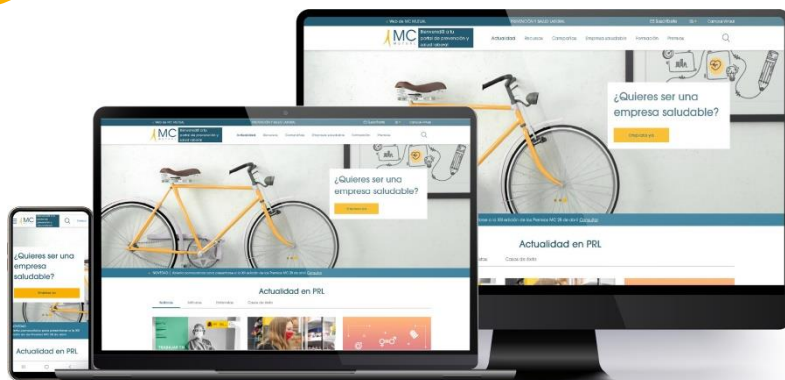
Director de Unidad de Gestión

Javier Marrodán Pastor,
jmarrodan@mc-mutual.com





Portal de Prevención y Salud Laboral



En él podrá encontrar...

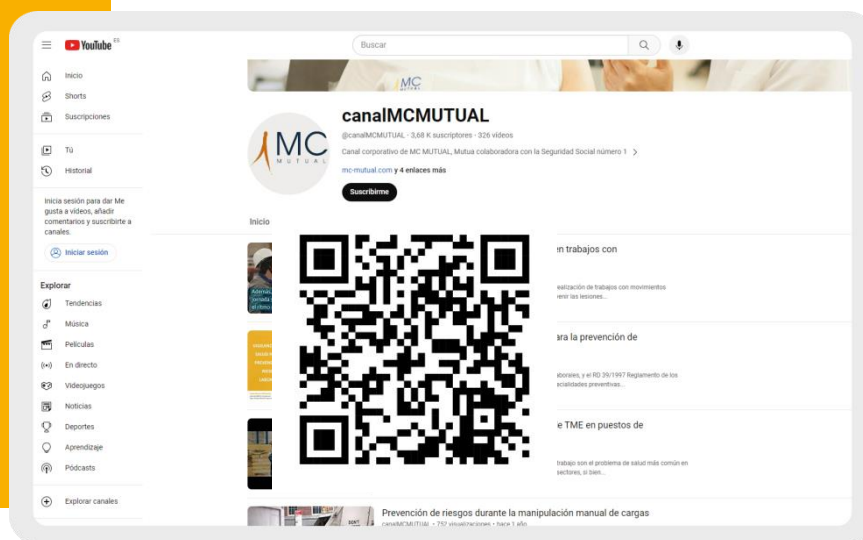
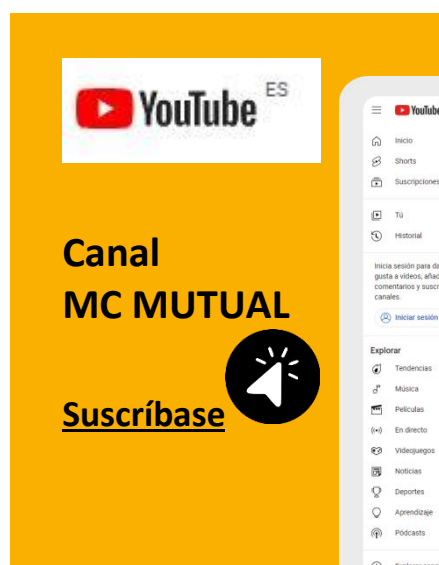
Una nueva plataforma le permitirá acceder de forma inmediata y fácil al amplio abanico de recursos preventivos de los que dispone MC MUTUAL, tales como carteles, folletos, vídeos o aplicaciones interactivas pensadas para ayudarle a promocionar buenos hábitos de salud entre los trabajadores y trabajadoras.

Asimismo, este espacio pone a disposición de las empresas la oportunidad de lanzar campañas de sensibilización para promover conductas preventivas responsables sobre diferentes temáticas; entre ellas, la prevención de lesiones musculoesqueléticas o el bienestar emocional.

Por otro lado, a través de la sección Actualidad, podrá estar al día de todas las novedades en prevención y conocer de primera mano experiencias de empresas con las que MC MUTUAL ha trabajado conjuntamente para mejorar la calidad de vida de sus empleados.

El portal ofrece también información acerca de los distintos certámenes creados por la mutua con el objetivo de incentivar la prevención; entre ellos, los Premios MC MUTUAL “Antonio Baró” a la PRL, que el pasado noviembre llegaron a su XIX edición.

Suscríbase a nuestro canal en YouTube, encontrará videos relacionados con la gestión de PRL y mucho más...



NORMATIVA Y JURISPRUDENCIA

Contenido

JURISPRUDENCIA	6
○ Confirma despido de conductor por positivo en cannabis.	6
○ Fallecimiento teletrabajadora en su domicilio. ¿Accidente de Trabajo?	6
○ Despido por actividades “incompatibles” durante la I.T.	8
○ Hombre al agua. Procede recargo de prestaciones por falta de P.R.L.	8
○ Un stress que se confirma que es por el trabajo.	10
○ Despido por ineptitud: Procedente.....	11
○ La actualización y/o evaluación de riesgos psicosociales.	12
○ Discriminación y riesgo laboral durante el embarazo de una trabajadora.....	13
○ Teletrabajar y beber alcohol: despido procedente.....	15
○ Ineptitud sobrevenida por informe psicosocial	16
○ Transportista despedido por conducir en estado de embriaguez	17
○ No hay indicios suficientes para declarar acoso laboral.	18
○ Denuncia por coacciones y acaba despedido por denuncia falsa.....	19
○ Se condena a la empresa por acoso, pero el acosador se libra.	20
○ La falta de formalidad en el despido de un acosador.	22
○ No hay vulneración del derecho a la desconexión digital en el trabajo: casos de una profesora y bomberos.	22
○ Exceso de confianza de trabajador en un accidente no exime de responsabilidad a la empresa.....	24
○ Trabajador no consigue probar que su lesión fue accidente de trabajo	25
○ ¿Teletrabajando y sufres un accidente?	26

- Pescadero integrante de la banda la “murga eméritos” despedido por simulación de incapacidad. 27
- Anulada multa por falta de reconocimientos médicos y evaluación de riesgos. 28
- La negligencia de la trabajadora no exonera a la empresa. 29
- Una incapacidad temporal que acaba siendo de origen común, no profesional..... 30
- Despido por ineptitud sobrevenida y confidencialidad en los informes médicos. 32
- Despido improcedente. Cuando la práctica es "más o menos" tolerada por la empresa es necesario para su sanción la oportuna advertencia previa..... 33
- El derecho a la desconexión digital debería incluirse en la ley de prevención de riesgos laborales (LPRL)..... 34
- Accidente in itinere sin indemnización por factor fortuito: Insecto en el casco (LPRL) 35

OTROS ARTÍCULOS DE INTERÉS..... 37

- Los responsables de 'compliance' expanden su rol en las empresas. 37
- Se confirma sanción a empresa por no evaluar riesgos psicosociales..... 37
- El mito del CEO como máximo responsable de la toma de decisiones. 39
- Diferencias entre la nueva guía del RD 487/1997 y la original. 44
- La empresa pretende impugnar un acta de infracción de la Inspección de Trabajo y de Seguridad Social. 45
- Acta de infracción de la ITSS sobre el derecho a la desconexión digital 46
- Riesgo de caída por uso de escalera extensible..... 48
- La adaptación de puesto por incapacidad permanente. 49
- Es posible impugnar en suplicación sanciones por FALTAS LEVES, GRAVES y MUY GRAVES 52

- Síndrome de boreout: una perspectiva desde el derecho laboral. 53
- Poder de Dirección VS Protocolo de Acoso..... 54
- ¿Cómo se hace un plan de igualdad en la empresa? Guía en PDF 55
- Guía de Prevención para Mandos Intermedios en la Construcción 57
- Guía para Trabajos en recintos confinados..... 58
- Guía de criterios de aptitud para trabajadores del ámbito sanitario. 59
- No se aprueba teletrabajo por características del puesto de trabajo. 61
- El jefe escribe por whatsapp fuera del horario laboral? 62



JURISPRUDENCIA

Confirma despido de conductor por positivo en cannabis.

El 3 de julio en control de la Guardia Civil, dio positivo en THC. No presentaba síntomas físicos o psíquicos por ESA sustancia. Reconoce haber consumido el 30 de junio. La evaluación de riesgos establece como medida preventiva la prohibición de consumir alcohol o drogas.

Superar la tasa de alcohol o conducir bajo los efectos de drogas, sustancias alucinógenas o estupefacientes es falta muy grave, sin necesidad de afectación física o psíquica directa o incidencia negativa en el trabajo. En el sector transporte por carretera, la presencia de sustancias alcohólicas o estupefacientes en conductores se trata con un criterio muy estricto, reflejando la alta responsabilidad y riesgos asociados a la conducción de vehículos. Las obligaciones contractuales para quienes manejan vehículos autopropulsados (especialmente aquellos sin sistemas de conducción autónoma o robótica), son rigurosamente evaluadas en términos de seguridad y responsabilidad.

Esta perspectiva justifica un enfoque más severo respecto al consumo de sustancias que puedan alterar la capacidad de conducción, priorizando la seguridad vial y la protección del conductor y de terceros.



📌 STS 9/01/2024

Fallecimiento teletrabajadora en su domicilio. ¿Accidente de Trabajo?



Maribel fue hallada muerta en su casa por su hijo a las 20:00 h del 21 de febrero de 2022. El parte del 112 y la autopsia del día siguiente indicaron que la causa de la muerte fue un infarto agudo de miocardio, situando el suceso sobre las 15:00 h del mismo día.

La autopsia reveló que tenía el estómago vacío, lo cual se interpretó como indicio de que no había comido, por lo que estaba en tiempo de trabajo.

JS estimó la demanda del viudo aplicando la presunción de laboralidad del artículo 156.3 LGSS,

que establece que las lesiones durante el tiempo y lugar de trabajo se presumen accidentes de trabajo, salvo prueba en contrario. Consideró que el fallecimiento había ocurrido en horario de trabajo, ya que Maribel teletrabajaba de lunes a viernes con horario flexible de 9:00 a 19:00 h y una hora para comer, cuya distribución no estaba claramente determinada.

FREMAP impugnó alegando que no se había probado que Maribel estuviera trabajando en el momento de fallecer. Destacó que el hecho de que tuviera el estómago vacío no es suficiente para concluir que estaba en tiempo de trabajo.

TSJ "No hay medio de saber si estaba o no en tiempo de trabajo".

A pesar de que la muerte ocurrió en su casa, su lugar de teletrabajo, la falta de registros precisos de su horario impide confirmar que ocurriera en tiempo de trabajo. La jornada flexible y la falta de registro horario detallado dejan abierta la posibilidad de que el fallecimiento ocurriera en su tiempo de descanso. Que no había comido no equivale a presumir que en ese momento, sobre las 15 h, estuviera trabajando. Podía estar en su hora de descanso, dedicada usualmente a comer, pero también a cualquier otra actividad.

No hay evidencia ni un mínimo vestigio de que al momento del deceso, la causante estuviera realizando alguna tarea profesional para su empleadora.

Datos en hechos probados que permiten cuestionar la etiología laboral:

- La jornada de invierno era de 42,5 h semanales, de lunes a viernes, en horario flexible de 9 a 19 horas, con 1 hora para comer no predeterminada.
- El día del fallecimiento trabajó 9 horas según la aplicación informática, pero la distribución de la jornada total no estaba indicada.

Siendo el deceso en invierno, la jornada sería de 42,5 h semanales de lunes a viernes, en horario flexible entre las 9 y las 19 h con 1 hora de descanso no predeterminada (10 h en total). No todas las 10 horas podían ser de trabajo, siendo 9 h diarias al descontar 1 hora de comida.

No hay pruebas suficientes para aplicar la presunción del 156 LGSS. Podría haber estado en su tiempo de descanso.

Revoca SJS y absuelve FREMAP de las pretensiones del viudo.

TSJ Madrid 27/3/2024
 ECLI:ES:TSJM:2024:3749

Despido por actividades “incompatibles” durante la I.T.

Marcelino está de baja por dolor en una pierna y adormecimiento de brazos (discopatía incipiente y hernia discal).



🕵️ 15, 16, 23, 26 y 29 de marzo, un detective contratado por la empresa lo observa paseando a sus perros y cargando bolsas de la compra.

Con estos hechos, la empresa le despide por realizar actividades incompatibles con sus dolencias y recuperación. Según la carta, demuestran aptitud para trabajar y perjudican su recuperación. IT no impide las actividades compatibles con el tratamiento y que no perjudican el proceso de recuperación. Las actividades que perturben la curación o evidencien aptitud laboral pueden calificarse como desleales y sancionables con el despido. Pasear a sus perros y llevar bolsas de la compra, no implica perjuicio ni son contrarias a su tratamiento (en este caso). Forman parte de su desarrollo vital habitual y no consta ningún perjuicio para sus dolencias.

Despido improcedente.

📌 TSJ Burgos 23/05/2024

Hombre al agua. Procede recargo de prestaciones por falta de P.R.L.

Rodrigo y Luis Carlos trabajan como marineros en un buque.

El 03/02/2003, se encontraban faenando en aguas de Terranova. A las 17:00 h, mientras realizaban maniobras de pesca, Rodrigo tropezó o resbaló, cayendo al mar por la rampa. Ambos marineros portaban casco y chaleco salvavidas autoinflable. Se dio la voz de "hombre al agua", se pararon máquinas y se lanzaron aros salvavidas al mar, mientras otros compañeros actuaban como vigías. También se avisó por radio de lo sucedido.

Había una espesa niebla, olas de 1-2 metros y agua a una temperatura cercana al punto de congelación. Luis Carlos se lanzó al mar para intentar salvar a su compañero, pero ambos marineros fueron vistos a pocos metros del buque sin hacer ademán de agarrarse a los aros salvavidas. Una lancha neumática fue arriada sin motor, pero debido a la niebla, se perdió el contacto visual con ella, siendo rescatado el tripulante horas después.

La zona de trabajo donde se encontraban los fallecidos tenía un enjaretado que reducía la altura entre la cubierta y la amurada a unos 67 cm, y el refuerzo del costado de la rampa estaba pintado del mismo color que la amurada, lo que facilitaba el tropezar con él. El INSS tras resolución declaró en 2005 la responsabilidad empresarial por falta de medidas de seguridad en el accidente sufrido por ambos marineros e imponiendo un recargo del 30%.



Demanda la empresa y el heredero de un marinero. La instancia estima parcialmente la demanda de la empresa y se desestima la del heredero. Se declara la no responsabilidad empresarial por falta de medidas de seguridad en el accidente sufrido por Luis Carlos, dejando sin efecto el recargo del 30% impuesto en vía administrativa.

Contra dicha sentencia se interpone recurso de Suplicación por el heredero de Luis y por el INSS.

La heredera pidió la revisión del relato de los hechos para modificar ciertos aspectos, como la falta de uso de cinturón de seguridad y prendas térmicas por parte de los marineros, y la ausencia de formación específica en salvamento.

Sin embargo, muchas de las propuestas de modificación no fueron admitidas por falta de sustento en la documentación presentada.

Atinente a los argumentos legales, denunció la inaplicación de diversas normativas de seguridad laboral, mientras que el INSS argumentó que el accidente es único y que el recargo debe mantenerse para ambos marineros. La heredera sostuvo que no hubo imprudencia por parte de Luis Carlos y que, en todo caso la empresa debió prever incluso conductas de salvamento espontáneas.

Según el TSJ la actuación del marinero fue impulsada por las circunstancias del trabajo en el mar y que no rompió el nexo causal con la falta de medidas de seguridad, por lo que el recargo de prestaciones es procedente, aunque en la cuantía inicial del 30%.

Se estima el recurso del INSS y parcialmente el de la heredera.

 STSJ Galicia 614/2010-09/02/2010 N° rec. 4531/2006

Un stress que se confirma que es por el trabajo.

Pablo auxiliar administrativo en un Centro de Salud, sufrió una crisis de ansiedad el 05/08/2021.

El 06/08/2021 se emitió un parte médico de baja por “trastorno de ansiedad generalizada”. Pablo rellenó un formulario de PRL, detallando la situación que le causó la crisis. La gerencia negó el nexo causal entre el daño y el trabajo.

No se notificó como accidente de trabajo (AT) ni hubo actuaciones inspectoras. Pablo solicitó incapacidad laboral, pero el INSS la declaró enfermedad común. El trabajador demanda al Centro, INSS y TGSS considerando el estrés como AT.



La instancia la estimó y declaró que el proceso de IT deriva de AT. El Centro recurrió, argumentando que la crisis de ansiedad no cumple con los requisitos para ser considerada AT, aunque causada por una situación laboral estresante.

El concepto de AT (art. 156 LGSS) incluye daños psíquicos, siempre que exista un nexo causal con el trabajo. Según la jurisprudencia, la relación entre el trabajo y la lesión debe estar claramente probada para considerarse AT, incluyendo el estrés laboral.

En enfermedades psíquicas, se requiere una conexión clara con el trabajo para calificarse como AT.

Hay ruptura del nexo causal si la lesión no tiene relación con el trabajo. Según el Centro, no se demostró tal relación de causalidad entre la crisis de ansiedad y el trabajo de Pablo. La determinación de la contingencia no puede depender solo de la sensibilidad o tolerancia a los riesgos y presión ordinaria del trabajador.

Este debe demostrar una prolongada situación de conflicto, especial penosidad, incremento del trabajo o asunción prolongada de nuevas responsabilidades que altere el ritmo y características de la anterior prestación. O bien una situación extraordinaria, aunque sea única en las condiciones de la prestación servicial que provoquen el origen de una ansiedad grave con síntomas físicos derivados o consecuentes. La presunción legal del art. 156.3 de la LGSS se aplica cuando concurren las condiciones de tiempo y lugar de trabajo.

Pablo se encontraba solo en el mostrador de atención del Centro cuando los múltiples usuarios comenzaron a quejarse de manera insistente creándose una situación tensa.

Esto provocó una crisis de ansiedad, siendo atendido por un facultativo del mismo Centro. No consta que haya padecido crisis de ansiedad antes. No fue una queja individual sino colectiva y generalizada de varios usuarios a la vez.

En horario de mañana y en periodo estival en una localidad rural con múltiples emigrantes que vuelven a su lugar de origen. Los trabajadores se ven desatendidos por la ausencia de personal de enfermería lo que no es usual en un centro de salud.

Además, por las crecientes agresiones al personal que presta servicios.

Existe nexo causal entre trabajo y padecimiento del auxiliar.

Se desestima el recurso.

📌 STSJ Andalucía 5420/2024, 23/05/2024 Nº rec 702/2023

Despido por ineptitud: Procedente.



Arturo trabaja para IKEA desde 2015 como “Customer Service Coworker”. Tras un accidente de tráfico en 2020 estuvo de baja hasta diciembre 2021.

Tras el alta está de vacaciones y permiso de paternidad. Antes de reincorporarse, el reconocimiento médico del Servicio PRL le declara “NO APTO” para su puesto por ‘distrofia simpático refleja postraumática’ en un pie que limita significativamente su capacidad de trabajar.

Para acreditar la ineptitud, se presentó informe del Servicio PRL que concluyó que no era apto para el puesto por sus limitaciones: dolor constante y rigidez en el pie izquierdo, que afectan su capacidad para deambular, estar de pie periodos prolongados y otras tareas fundamentales.

El médico del Servicio de Prevención testificó que no superó los protocolos estándar para su trabajo.

La ‘responsable de atención al cliente’ confirmó que no era posible adaptar el puesto. Se planteó su recolocación como teleoperador (contact center), lo cual es descartado, ya que no

superó el 'Protocolo ESTANDAR'. Y los teleoperadores también acuden varios días a la semana a la tienda presencialmente.

Finalmente se notifica despido por ineptitud sobrevenida. Arturo demanda y pide nulidad por despido discriminatorio.

TSJ se basa en el Tribunal Supremo (sentencias 23/02/22 y 25/04/23) definen la ineptitud sobrevenida como la "falta de habilidad para el desempeño de la actividad laboral que resulta en impericia o incompetencia y se traduce en un bajo rendimiento o productividad (...) permanente y no relacionado con una actitud dolosa del trabajador." La empresa debe probar no solo la ineptitud, sino también la imposibilidad de adaptar el puesto a las nuevas limitaciones.

La empresa logró demostrar que no podía desempeñar las funciones básicas del puesto y que no era posible recolocar. Despido no discriminatorio y justificado por causas objetivas del 52.a) ET.

📌 TSJ Málaga 17/06/2024

La actualización y/o evaluación de riesgos psicosociales.

Cándida, gestora comercial, estuvo en Incapacidad Temporal (IT) por contingencias comunes de enero a septiembre de 2020.

El 27/02/2020, solicitó al BBVA un cambio de oficina debido a que la oficina actual estaba muy cerca de su domicilio, lo que provocaba constantes preguntas de vecinos fuera del horario laboral, generándole pánico y angustia.

La evaluación de riesgos psicosociales de la oficina de Cándida se actualizó el 06/02/2018 incorporando la revisión de los riesgos psicosociales correspondientes a los puestos de trabajo ocupados en dicha Oficina.



El 07/01/2022, BBVA fue notificada por Acta de Infracción de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS) con propuesta de sanción de 2.045,10 € por supuesta infracción de los arts. 14, 15.1, 16 2 a) y b) de la LPRL tras una inspección el 04/10/2021.

BBVA presentó una demanda impugnando dicho acto, argumentando que las actas de la ITSS gozan de presunción de certeza salvo prueba en contrario y que contaba con un sistema de prevención de riesgos psicosociales. Sostiene, que cuenta con un sistema de evaluación de prevención de riesgos psicosociales del puesto de trabajo máxime cuando ha procedido a dar

respuesta a lo petitionado por la trabajadora de cambio de oficina. El Juzgado determinó que la evaluación de riesgos es una herramienta que la empresa utiliza para eliminar o reducir los riesgos y controlar las condiciones de trabajo. Esta evaluación debe actualizarse cuando cambien las condiciones de trabajo y revisarse si se producen daños para la salud. La evaluación de los riesgos psicosociales, al igual que el resto de los aspectos laborales relacionados con la salud de los trabajadores, debe responder a un proceso continuo y sistemático (art. 16 LPRL). La actualización y/o revisión de la evaluación de riesgos puede convertirse, pasado un tiempo suficiente, en un sistema para verificar la eficacia de las medidas puestas en marcha. Deberán volver a evaluarse los puestos de trabajo que puedan verse afectados por cambios en las condiciones de trabajo, la incorporación de un trabajador cuyas características personales o estado biológico conocido lo hagan especialmente sensible a las condiciones del puesto, entre otros (art. 4.2 RSP).

El Juzgado concluyó que BBVA debía revisar la evaluación de riesgos psicosociales tras la comunicación de Cándida, dada la evidencia de problemas psicosociales y varios procesos de IT. Existían indicadores que hacían sospechar de problemas de tipo psicosocial y BBVA no revisó la evaluación desde 2018, pese a los indicios de inadecuación de las medidas preventivas y que coincidían en el tiempo con el traslado de oficina, unido a la petición de Cándida que pone de manifiesto una situación vinculada con ocasión del trabajo que desempeñaba.

Se desestima la demanda y se confirma el acta de infracción de la ITSS. 📌

Sentencia JSO 4588/2023 Ávila, 02/11/2023 núm. rec. 828/2022

Discriminación y riesgo laboral durante el embarazo de una trabajadora.

Amanda trabaja como médica.



En julio de 2023 informó a la empresa de su embarazo y pidió la prestación por riesgo porque su puesto representaba un peligro y no se podía adaptar. Estuvo en IT por enfermedad común hasta octubre.

La Mutua le denegó la prestación económica de riesgo durante el embarazo debido a su situación de IT por contingencias comunes.

Le propusieron trabajar algunas tardes en la clínica, aunque fueran unas horas. Ella respondió que trabajaba de L-V, mañana y tarde.

Luego le comunicaron la reducción su jornada a 1 hora semanal desde julio por su ausencia, ya que su ausencia en julio y agosto fue por su voluntad. En sept. el SPA concluyó que no existía un puesto compatible exento de riesgo en la empresa para Amanda.

Amanda ejercita la acción resolutoria del contrato de trabajo según el art. 50.1.c del ET y una indemnización por daños morales. El ET le permite solicitar la extinción del contrato por incumplimiento grave y culpable del empleador.

Considera que la empresa le ha vulnerado sus derechos fundamentales por el trato discriminatorio por su embarazo, afectando a su integridad física. Existía un riesgo para su salud conocido por la empresa que debía valorar su reubicación o suspender la relación laboral.

El informe de prevención se emitió en sept. causando un retraso en la prestación a la que tenía derecho. La empresa intentó que continuara en su puesto sin modificar condiciones y luego intentó que firmara un documento reduciendo su jornada retroactivamente. La LPRL establece la protección de la maternidad con la adaptación de condiciones de trabajo y la suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo. La empresa no le dio la documentación necesaria con prontitud, retrasando la prestación y causando denegación de la misma. Le solicitó que se reincorporara en agosto y trató de hacerle firmar un documento antedatado para reducir su jornada. La empresa no justificó la demora en la documentación, argumentando el período estival y no probó la existencia de un puesto compatible.

Esta conducta lesionó su derecho a la integridad y salud, negándole la protección legal y provocando una maniobra fraudulenta.

Según la STC 62/2007 la falta de protección de la salud y seguridad de una trabajadora embarazada vulnera el art. 15 CE.

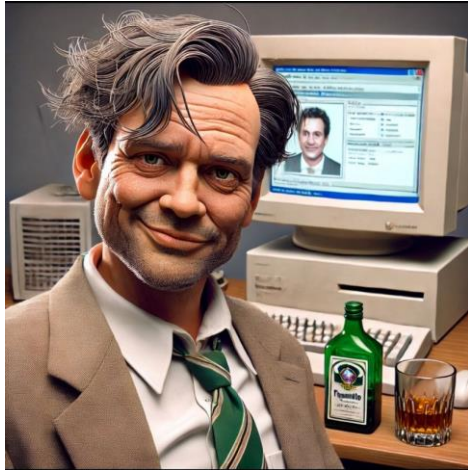
Pide una indemnización de 8.000 € por la gravedad de la discriminación y la duración de la relación laboral, pero se fija en 7.501 €, el mínimo de las sanciones para infracciones muy graves según la LISOS. La gravedad del incumplimiento se determina según la frustración de las expectativas del trabajador y la reiteración de las conductas del empleador.

Por la gravedad de la conducta de la empresa, se estima la extinción de la relación laboral y el pago de indemnización por daños morales.

SJSO 5000/2023 Avilés 27/12/2023 Nº rec. 680/2023

Teletrabajar y beber alcohol: despido procedente.

Don Samuel teletrabaja como delegado comercial, despedido tras un accidente de tráfico bajo los efectos del alcohol.



Samuel, conduciendo un Porsche Macan, colisionó con un semáforo en Sevilla. Las pruebas de alcoholemia arrojan 0,79 y 0,69 mg por litro de aire expirado, resultando en condena penal por delito contra la seguridad vial: 4 meses de multa y 8 sin permiso de conducir.

Hechos que la empresa conoce cuando, al quedarse sin carnet de conducir, Samuel comunica la sentencia penal.

Al conocer los hechos, le despiden por incumplir sus obligaciones, con especial relevancia al ser teletrabajador, que requiere mayor confianza. Accidente ocurre a las 18:20 h, 20 minutos después de finalizar su jornada laboral a las 18:00 h.

Es imposible que hubiera consumido todo el alcohol entre las 18:00 y las 18:20 horas. Para alcanzar tales niveles, debió estar bebiendo durante varias horas antes del accidente. Para alcanzar una tasa tan elevada, se requiere al menos 5 unidades de alcohol en las 2 horas previas al accidente (100 ml de vino o 30 ml de whisky por cada unidad), lo que NO es posible en los 20 minutos entre el final de su jornada laboral y el momento del accidente.

La cantidad de alcohol en su organismo y la evidencia de su comportamiento (halitosis, tambaleos, balbuceo, etc.) no pueden explicarse en consumo rápido después de las 18:00 h.

El actor “no trabajó cuando tenía que hacerlo y consumió tal tiempo bebiendo alcohol cuando como teletrabajador desempeña un puesto basado en una mayor confianza” al reducir el posible control empresarial + su puesto de delegado comercial, al que le es exigible una mayor diligencia, por el cargo y por teletrabajar.

📌 TSJ Sevilla 06/06/2024
Roj: STSJ AND 6202/2024

Ineptitud sobrevenida por informe psicosocial

Modesta es administrativa en un Hospital. Los últimos años ha tenido conflicto con compañeros y varios periodos de IT. En 2021 denunció acoso. Un informe externo concluyó



que existe un conflicto interpersonal, no acoso. Este informe psicosocial describe “problemática laboral derivada de la falta de implicación, desmotivación y frustración”, especialmente en su relación con su superior jerárquico.

25/05/22 notifican extinción por ineptitud.

La carta se basa en el informe de 2021, citando la “problemática laboral derivada de la falta de implicación, desmotivación y frustración”, que “alteraba significativamente el clima laboral”.

Si bien el informe recomienda un cambio de puesto, la empresa concluyó que no era posible, ya que el conflicto persistiría en cualquier puesto del hospital.

Impugna el despido. Dice que es discriminación por discapacidad. Pero ni consta la patología de sus periodos de IT y su situación no es equiparable a “discapacidad”. Se rechaza la nulidad. La ineptitud sobrevenida debe referirse a una falta de capacidad técnica o profesional surgida después de la contratación, lo que no ocurre en este caso.

La causa alegada (conflictos interpersonales y desmotivación no es una deficiencia que afecte habilidades o aptitudes laborales de manera objetiva y permanente (No es ineptitud sobrevenida). Del “contenido de un informe que (...) lo que deja constancia es de la existencia de un conflicto entre la trabajadora y su superior jerárquica, lo que no supone que pueda entenderse justificada aquella decisión de extinción (...) por dicha causa.

Despido improcedente, sin que su despido sea discriminatorio ni tampoco ajustado a derecho como ineptitud sobrevenida.

TSJ Catalunya 28/06/24

Transportista despedido por conducir en estado de embriaguez

Eloy, trabaja con la categoría profesional de conductor mecánico. Padece varias condiciones médicas, incluyendo antecedentes de ictus, diabetes mellitus tipo II, hipertensión arterial, dislipemia y espondiloartropatía cervical crónica severa multinivel con hernia discal.



 El 07-04-21, la empresa le notifica una carta de despido disciplinario con efectos desde el mismo día, en la cual se comunicaba la decisión de sancionarle disciplinariamente por los siguientes hechos.

 Accidente de tráfico: Eloy conduciendo un camión de la empresa, embistió a varios vehículos. Provocó grandes retenciones de tráfico y causó lesiones leves a ocho personas.

La causa del accidente fue debido al consumo de alcohol lo cual fue constatado por la Policía. Eloy fue

atendido en el Hospital donde se le apreciaron síntomas de consumo de tóxicos (alcohol) lo cual él mismo reconoció.

Su conducta, al conducir en estado de embriaguez, constituyó una grave transgresión de la buena fe contractual y un de confianza. Se resaltó el riesgo significativo que su comportamiento representó, tanto para la empresa como para terceros, debido al alto potencial de causar daños materiales y personales. Tal conducta no solo contravenía las normas de la empresa, sino que también ponía en peligro la seguridad pública, justificando la medida disciplinaria adoptada.

Eloy presenta una demanda contra la empresa, a fin de que su despido deba ser declarado improcedente. Se basa en tres motivos.

1. Infracción del principio de legalidad: alega que debe aplicarse el Convenio Colectivo de la Región de Murcia, no el de Almería.
2. Infracción del principio de tipicidad: alega que su conducta no se encuadra en la transgresión de la buena fe contractual, sino en embriaguez habitual o toxicomanía.
3. Infracción del principio de culpabilidad: alega que el accidente fue causado por un mareo debido a su patología cardíaca, no por el consumo de alcohol

El Juzgado determina respecto a la infracción del principio de legalidad, que el Convenio Colectivo aplicable es el de Almería, no el de Murcia, ya que la empresa tiene su domicilio social y centro de trabajo en Almería.

Sobre la infracción del principio de tipicidad, se concluye que su conducta constituye una trasgresión de la buena fe contractual y abuso de confianza, independientemente de la habitualidad de la embriaguez.

En cuanto a la infracción del principio de culpabilidad, aunque padezca mareos vertiginosos, la causa acreditada del accidente fue su elevada tasa de alcoholemia (superior a la permitida), lo cual es suficiente para justificar la trasgresión de la buena fe contractual imputada; a la que no cabe aplicar la doctrina de la proporcionalidad, dada la peligrosidad de su puesto de trabajo, pues se trata de una conducta que pone en peligro la vida de terceros.

Se desestima la demanda.

📌 Sentencia JSO 7520/2022, Murcia 10/11/2022 Nº rec. 317/2021

No hay indicios suficientes para declarar acoso laboral.

Trabajadora de Correos desde 2009, ocupando el puesto de atención al cliente.

El 26/10/2020 la empresa inició un expediente disciplinario por varias irregularidades graves, como control inadecuado de fondos y otros hechos considerados serios. Inició una IT el 4/11/20 por "ansiedad" de la que fue dada de alta el 20/11/20. El 02/03/2021 recibió la notificación de su despido disciplinario, basado en supuestas faltas graves: sustracción de 300€, uso indebido de documentos de identidad de clientes y operaciones financieras sin autorización. Estos actos fueron considerados de extrema gravedad.



Antes, había presentado una denuncia contra un compañero por hurto, pero la denuncia fue desestimada sin consecuencias para el acusado.

La instancia declaró su despido como improcedente. La empresa fue condenada a readmitirla o pagarle una indemnización de 25.180,70€.

La trabajadora recurre en suplicación. Denunció infracción de artículos del ET y la CE. Solicitó la nulidad del despido, alegando acoso laboral mobbing por vulneración de derechos fundamentales desde 2017 y exigió una indemnización de 60.000€. Argumentó que las decisiones arbitrarias tomadas por sus compañeras, asumidas por la empresa en la carta de despido formaban parte de un hostigamiento prolongado.

Alegó que sus compañeras habían intentado influir en su despido desde 2017, pasando información a la empresa que llevó a una revisión exhaustiva de su trabajo. Durante su baja, las compañeras habrían revisado su puesto y recolectados datos, como avisos no entregados o DNI extraviados, todo ello sin suficiente evidencia en los hechos probados.

El acoso laboral se define como hostigamiento sistemático y prolongado, causando daños significativos. El mobbing debe ser prolongado y causar una perturbación grave para ser considerado acoso laboral, lo que lo diferencia de otros conflictos laborales.

No debe confundirse con conflictos normales derivados del poder del empresario. Estos conflictos, aunque incómodos, no se consideran acoso a menos que cumplan con criterios específicos de sistematicidad y gravedad. Aquí, se concluyó que no existía acoso laboral que justificara la nulidad del despido. Los hechos probados no describen un comportamiento de hostigamiento, ni siquiera de manera indiciaria. La forma en que se comunicaron las faltas a Correos, aunque podrían estar relacionadas con la actuación de las compañeras, se consideró parte del ejercicio normal del poder disciplinario del empresario. La sanción impuesta, aunque impugnada judicialmente, no se clasifica como acoso laboral.

La sanción impuesta se considera parte del ejercicio normal del poder disciplinario del empresario. Aunque la IT pudiera estar relacionada con el conflicto, no se demostró mobbing.

En fin, no se acreditó un comportamiento de acoso laboral sistemático.

STSJ Comunidad Valenciana 3903/2024, 18/06/2024 Nº rec. 1016/2024

Denuncia por coacciones y acaba despido por denuncia falsa.

Denuncia coacciones y acaba despido por Denuncia Falsa.

Bernardino es delegado de personal. Marzo 2021 denuncia al Administrador de la empresa por - según dice - arrebatarse violentamente el PC de trabajo, que contiene datos personales y sindicales (de su actividad como RLT).

Le acusa de intentar acceder a info confidencial. Denuncia coacciones ex 172 CP. Se inicia proceso penal. En diciembre 2021 el Administrador es absuelto: No se ha probado que el PC fuera arrebatado con violencia, y que solo fue tomado para ampliarle la memoria.



Tras el juicio penal, la relación laboral se deteriora. Junio 2022, la empresa abre un expediente disciplinario por denuncia falsa y lo despiden. Impugna el despido alegando que la denuncia no fue falsa y que el despido es una represalia. Vulnera su dº indemnidad, al ser despedido por accionar penalmente contra su superior.

No actuó de forma maliciosa (a sabiendas de su falsedad o manifiesto desprecio a la verdad) sino en defensa de derechos de los que se creía asistido y según lo que entendía que había ocurrido, lo que no merece reproche

disciplinario alguno.

“Despedir al actor por haber ejercitado acciones penales contra su Administrador Único, lesionó su garantía de indemnidad, lo que... conduce a declarar la nulidad del despido.”

La acción penal (...) no supuso una utilización indebida de la actividad jurisdiccional, ni transgredió las exigencias de la buena fe contractual”. Despido Nulo.

La empresa debe readmitir, pagar salarios + 800€ por daño moral. “Solo se aprecia vulneración del derecho de indemnidad por ello la indemnización debe fijarse teniendo en cuenta las circunstancias concurrentes y se cuantifica en 800 euros”.

📌 TSJ Madrid 15/12/2023

Se condena a la empresa por acoso, pero el acosador se libra.

Randy, desde 1998 trabajaba como delineante y comercial. Junto a él lo hacían cuatro personas, entre ellas su esposa, hija del empresario, y otro trabajador que estaba de baja.

El 25/11/2022 ocurrió una fuerte discusión entre su superior Jaime y Randy, en la que intercambiaron insultos graves. Jaime intentó agredirle, aunque fue detenido por su esposa.

Jaime le recriminó “....que el trabajo estaba mal”....le dijo que “...un inútil...”, ...“un vago”....; le llama “escoria”...Tras el incidente, la relación entre ambos fue extremadamente hostil, lo que llevó a Randy a llamar a la Guardia Civil.

Randy estuvo de baja por IT hasta el 10/02/2023 tras la cual cogió vacaciones. Al reincorporarse a su puesto, se encontró sin los recursos necesarios para desempeñar su trabajo: no tenía acceso a su email ni a los programas de dibujo necesarios, y había perdido funciones comerciales que fueron asumidas por Jaime.

También perdió el acceso a la furgoneta que utilizaba en su trabajo, ya que Jaime la retuvo tras una inspección en la ITV.



En efecto, tras el incidente, Randy sufrió acoso laboral, traducido en la falta de acceso a herramientas de trabajo esenciales, la pérdida de funciones que anteriormente desempeñaba y el uso de un ordenador distinto sin el software necesario. La relación entre Randy y Jaime siempre había sido hostil; el ambiente de trabajo se había deteriorado debido a tales acciones.

La instancia estimó la demanda de Randy de la extinción indemnizada del art. 50 ET por incumplimientos graves de la empresa. Se condenó a la empresa y al acosador a pagarle solidariamente 61.128,59 € como indemnización + 7.501 € en concepto de daños y perjuicios por vulneración de derechos fundamentales.

Jaime presentó recurso de suplicación, por varios motivos, entre ellos la falta de motivación del Auto de aclaración de 30/11/2023 que añadió una condena solidaria sin justificación adecuada.

Consideró que en el juicio no se debatió si Jaime debía ser responsable solidario de la extinción del vínculo laboral ex art. 50 ET. La responsabilidad por la indemnización derivada de la extinción del contrato y por la vulneración de derechos fundamentales recae únicamente en la empresa demandada, no en Jaime personalmente (no tiene condición de empresario ni se le aplica doctrina del levantamiento de velo). La empresa como entidad legal es la responsable de las obligaciones derivadas del despido y de las condiciones laborales.

Así, su condena solidaria era incorrecta por la falta de base y justificación en la instancia y a la falta de responsabilidad directa de Jaime en relación con la indemnización por despido. En fin, la empresa exclusivamente deberá indemnizar a Randy con 61.128,59 €.

La responsabilidad solidaria por daños y perjuicios de 7.501 € se reparte entre Jaime y la empresa.

📌 STSJ Galicia 5406/2024, 24/07/2024 N° rec. 2754/2024

La falta de formalidad en el despido de un acosador.

29/6/2022, XXXX Seguridad conoce las denuncias de 4 trabajadoras contra Orlando, jefe de seguridad, con antigüedad de 1984, por conductas como: tocamientos no consentidos, comentarios de índole sexual e intentos de contacto físico, etc.



Las buscaba en Instagram y a una llega a decirle: "Cuando quedes conmigo, vas a tener que aguantar estos golpes." El mismo día se nombra a Rachel, del Comité de Empresa y del sindicato al que está afiliado el actor ("ATES"), instructora del expediente de acoso. ☑Toma declaración a todas las denunciadas, pero no al acusado.

El mismo día 29/6 concluye el expediente y notifican despido a Orlando y a la sección sindical. LOLS (art. 10.3) dispone que se debe dar audiencia previa al sindicato antes de proceder al despido disciplinario

de su afiliado. La jurisprudencia habla de 24h mínimo. Aquí se informó al sindicato y ejecutó el despido el mismo día, por lo que "resulta evidente que no se ha cumplido el trámite previo que exige la normativa (...)" y por lo tanto declara la improcedencia del despido por este motivo. No constan circunstancias excepcionales que justifiquen la simultaneidad entre la audiencia y el cese del trabajador.

Y la sentencia remata con este 'obiter dicta': "entendemos que es razonable, dada la naturaleza de las acusaciones que se realizan al trabajador, que este pueda ser oído y defenderse frente a las mismas."

📌 TSJ Madrid 18/6/2024

No hay vulneración del derecho a la desconexión digital en el trabajo: casos de una profesora y bomberos.

Una profesora de matemáticas demandó a su empresa por la vulneración de su derecho a la desconexión digital, pero el TSJ desestimó la reclamación.

Durante su IT por ansiedad, seguía recibiendo e-mails corporativos, ya que no se la dio de baja automáticamente de las listas por su situación de enfermedad A pesar de esto, la profesora no tenía ninguna obligación de abrir ni de leer esos correos, y nadie en su entorno laboral le

exigió que lo hiciera, Incluso si algún correo hubiera sido dirigido solo a ella, no puede hablarse de una vulneración de su derecho a la desconexión, puesto que tenía la opción de simplemente no leerlos. Una vez que manifestó su deseo de no recibir más comunicaciones,



fue eliminada de la lista de correos, sin que conste que haya recibido más mensajes tras esta petición.

El TSJ concluyó que el simple hecho de recibir correos, sin la exigencia de revisarlos o actuar en consecuencia, no constituye una vulneración de la desconexión digital. En todo caso, se respetaron sus derechos al cesar las comunicaciones tan pronto como lo solicitó.

📌 STSJ Madrid 8456/2024, 26/06/2024 Nº rec. 267/2024.

Por otro lado, los sindicatos de bomberos presentaron una demanda conjunta contra el consorcio provincial de Lugo, alegando que se había vulnerado su derecho a la desconexión digital. Sin embargo, el juzgado rechazó esta demanda. Los trabajadores recibían requerimientos a través de llamadas telefónicas y mensajes de WhatsApp en sus móviles personales, algo que, según testigos, sucedía tanto antes como después de la huelga.

Lo llamativo es que los propios bomberos eran quienes, utilizando sus teléfonos y correos electrónicos personales, contactaban a sus superiores a altas horas de la madrugada para informar sobre sus ausencias por enfermedad o incidencias de última hora.

La instancia concluyó que, al emplear estos medios de comunicación por iniciativa propia y a cualquier hora, los trabajadores estaban, en efecto, vulnerando su propia desconexión digital, así como la del jefe del parque que tampoco estaba de servicio en esas horas intempestivas. Por tanto, no se puede culpar al consorcio por la comunicación fuera de horario cuando los mismos empleados recurrían a esos medios y horarios autoexponiéndose a las consecuencias de la falta de desconexión.

📌 SJSO Lugo 979/2024, 23/05/2024 Nº de Recurso: 465/2023.

Estos casos ponen de manifiesto que el derecho a la desconexión digital, aunque protegido legalmente, presenta dificultades cuando se aplica a realidades laborales específicas. No todo contacto digital fuera de horario implica una transgresión de este derecho especialmente cuando no existe una obligación de responder.

El contexto laboral y las dinámicas propias de cada profesión son claves para interpretar su alcance.

Exceso de confianza de trabajador en un accidente no exime de responsabilidad a la empresa.

Empresa dedicada a la venta de materiales de construcción.

Avelino, operario de producción desde 2017, sufrió un accidente de trabajo (AT) el 18/06/2020 mientras limpiaba una máquina en funcionamiento, lo que le ocasionó la fractura de once costillas.

La máquina cumplía con las normas de seguridad CE, pero no tenía un manual de instrucciones y Avelino solo recibió una formación técnica oral sobre su uso.

La Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social (ITSS) impuso un recargo del 30% por falta de medidas de seguridad, valorado en 2.046 € a lo que la empresa respondió con alegaciones que fueron desestimadas. El informe de la ITSS concluyó que el accidente fue causado por el uso inadecuado del equipo de trabajo por parte de Avelino, pero también señaló que la empresa debería haber tomado medidas para prevenir distracciones del trabajador y garantizar la seguridad. La empresa demandó al INSS, a la TGSS y al propio Avelino, alegando falta de responsabilidad en el AT, pero la demanda fue desestimada, confirmando el recargo del 30% y el TSJ rechazó el recurso de revisión presentado por la empresa.



La empresa recurrió en suplicación. Consideró que el AT fue resultado de la imprudencia del trabajador, pero el TSJ determinó que esta imprudencia no era temeraria sino un exceso de confianza, lo cual no eximía a la empresa de su responsabilidad. Según la LPRL y la LGSS, un AT causado por la falta de medidas de seguridad implica un recargo sobre las prestaciones económicas, y corresponde al empresario demostrar que ha tomado todas las medidas preventivas necesarias.

El empresario puede exonerarse de responsabilidad si prueba que el AT fue causado exclusivamente por fuerza mayor, negligencia del trabajador o culpa de terceros, pero debe acreditar estas causas. La imprudencia no temeraria del trabajador no exonera al empresario de su deber de protección, un principio respaldado por la STS de 20/11/2014.

El TSJ destacó que la empresa debía haber previsto el uso inadecuado del equipo y adoptar medidas preventivas, como vallados de protección o dispositivos de detección, para evitar el accidente. A pesar de la formación de Avelino, su actuación no fue considerada temeraria, sino resultado de exceso de confianza, y por tanto, previsible y evitable por la empresa. El

accidente pudo haberse evitado con medidas como el vallado de protección o la instalación de dispositivos de detección en la máquina.

Dado que el riesgo no fue considerado imprevisible ni inevitable y la empresa implementó medidas preventivas solo después del AT, el nexo causal entre la falta de medidas de seguridad y el accidente quedó claramente establecido.

El recurso de la empresa fue desestimado, confirmando la responsabilidad empresarial y el recargo por falta de medidas de seguridad.

📌 STSJ Cataluña 4792/2024, 11/07/2024 Nº rec. 5593/2023

Trabajador no consigue probar que su lesión fue accidente de trabajo

Apolonio, como peón inició un proceso de incapacidad temporal (IT) el 22/03/2021 por ciática. El 28/09/2021, se declaró que la IT derivaba de una enfermedad común, no de un accidente laboral.

El 17/03/2021, se lesionó moviendo manualmente losas de 80 kg en una obra. Continuó trabajando hasta el día después y, debido a la negativa de la empresa a permitirles usar una furgoneta de trabajo, él y otro compañero lesionado se trasladaron a en autobús y tren. Apolonio acudió a urgencias a las 23:20 h ese día, presentando lumbalgia y traumatismo en el tercer dedo de la mano derecha.

La instancia desestimó su demanda y declaró que su IT era de origen común.

Interpuso recurso alegando falta de motivación, claridad e insuficiencia en la declaración de hechos probados en la sentencia inicial. Según el TSJ, la nulidad de actuaciones por violación de normas procesales esenciales requiere la demostración de indefensión, lo cual no se acreditó en este caso. Aquí, la indefensión no se produce por cualquier infracción procesal, sino sólo cuando se priva o limita realmente el derecho fundamental de defensa. En este caso, no hubo falta de motivación en la sentencia inicial y, aunque Apolonio no estuviera de acuerdo con los argumentos, esto no constituía causa de nulidad. Solicitó añadir párrafos a los hechos probados 3 y 4 de la sentencia inicial, alegando que su lesión y la de su compañero se debieron a las labores realizadas el 17 y 18 de marzo de 2021. Para modificar los hechos probados, la prueba documental presentada debe ser concluyente y no



contradecirse por otros medios de prueba. En este caso, la documentación aportada por Apolonio no era suficiente para justificar la modificación solicitada.

Sus versiones eran contradictorias.

Apolonio no buscó atención médica inmediata, lo que generó dudas sobre la veracidad de sus afirmaciones. Además, la empresa se negó a permitir que él y su compañero usaran el coche de la empresa para regresar, generó dudas sobre la gravedad y veracidad de las lesiones alegadas. La Sala destacó que las declaraciones de los testigos no fueron suficientes para modificar los hechos probados. Apolonio argumentó que sus síntomas aparecieron en tiempo y lugar de trabajo y que su incapacidad temporal debía considerarse de origen laboral. Sin embargo, no se acreditó la presunción de laboralidad.

Según el TSJ, no había constancia de un accidente laboral y que las pruebas presentadas no modificaban los hechos probados.

El TSJ consideró que no se acreditó la existencia de un accidente de trabajo, ya que la única evidencia era la afirmación del demandante sin apoyo probatorio suficiente; hubo falta de credibilidad. Así, desestimó el recurso de Apolonio y confirmó íntegramente la instancia que declaró que su IT tenía origen común; no se modifica.

📌 Sentencia TSJ Galicia 3126/2024, 03/05/2024 Nº rec. 3016/2023

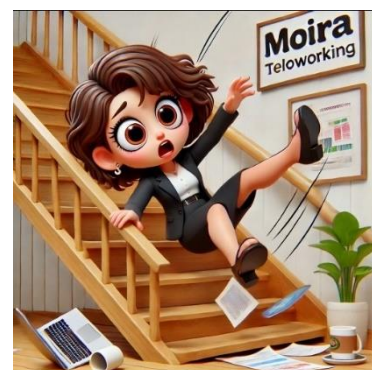
¿Teletrabajando y sufres un accidente?

Comercial de seguros sufre una caída en su domicilio un día en el que teletrabajaba. Diagnosticado esguince de tobillo y rodilla, pide que su IT sea reconocida AT.

Se debe determinar si la caída, ocurrida a las 22:45 horas según el informe de urgencias, podía calificarse accidente de trabajo. Ella dice que por la flexibilidad de su horario, seguía trabajando en el momento del incidente. Para que un accidente sea laboral, deben cumplirse 3 requisitos:

- 1.- presencia de una lesión corporal,
- 2.- que la lesión sea sufrida por un trabajador por cuenta ajena, y
- 3.- que exista una relación de causalidad entre el trabajo y la lesión.

La única prueba objetiva es la entrada a urgencias a las 22:45 h. horario que no es el ordinario de un comercial.



No puede aplicar presunción del 156.3 LGSS: no se acredita que el accidente ocurriera en tiempo y lugar de trabajo. No se puede presumir que todo accidente ocurrido en casa es automáticamente laboral. No hay pruebas de que estuviese trabajando hasta el momento de la caída, o que lo hiciese después. Y el único dato cierto es que acudió a urgencias a horas que no se corresponden con el horario de un comercial.

📌 TSJ Galicia 5/7/2024

Pescadero integrante de la banda la “murga eméritos” despedido por simulación de incapacidad.

Rodolfo trabajaba en Mercadona desde 2011 como Gerente A pescadero.



El 27/12/2021 inició una IT por fractura en la tibia derecha, con un período estimado de recuperación de 120 días y prescripción de reposo y fisioterapia. Durante su baja médica, la empresa le ofreció reincorporarse progresivamente en un puesto adaptado, específicamente en caja (en sedestación) durante tres horas al día, sin realizar otras actividades ni atender al público en la pescadería, pero Rodolfo rechazó la reincorporación alegando dolor y limitaciones que le impedían conducir y estar de pie durante períodos prolongados. Pese a su baja médica, continuó participando activamente en la banda la “Murga Eméritos”, realizando ensayos y actuaciones públicas que implicaban actividades físicas intensas generando sospechas sobre su verdadero estado de salud.

La empresa contrató a un investigador privado que le documentó en eventos carnavalescos, observando que realizaba actividades físicas como estar de pie durante largos períodos, conducir vehículos y subir y bajar escaleras sin dificultad aparente.

El 05/04/2023 la empresa le notificó su despido disciplinario por fraude, deslealtad y abuso de confianza, alegando que había simulado sus limitaciones físicas para prolongar su baja médica mientras participaba en actividades incompatibles con su alegada incapacidad.

Rodolfo fue operado el 31/08/2023 para retirar material de osteosíntesis de su pierna, intervención que fue exitosa pero continuó experimentando dolor y limitaciones que consideraba le impedían reincorporarse al trabajo. El pescadero presentó una demanda judicial para impugnar su despido, solicitando readmisión o una indemnización por despido improcedente, pero la demanda fue desestimada al considerarse que su participación en

actividades físicas con la murga había entorpecido su proceso de recuperación y transgredido la buena fe contractual.

Ahora interpone recurso, pero también es desestimado al no aportar pruebas nuevas relevantes y por considerar que las alegaciones sobre una reunión con los responsables de la empresa ya estaban recogidas en el relato histórico, siendo intrascendente la solicitud de disfrute de vacaciones. Según el TSJ, simuló un estado físico que no correspondía con la realidad y que esto justificó el despido disciplinario por la grave infracción de la buena fe contractual. La empresa demostró que sus ofertas de adaptación al puesto eran razonables y ajustadas a su situación.

Rodolfo incumplió sus obligaciones contractuales al no aceptarlas y continuar con actividades incompatibles con su alegada IT. Participó en diversas actividades públicas con la banda, como estar de pie, caminar, subir y bajar escaleras y desplazarse en vehículo sin aparente dificultad. Se desestima el recurso y se confirma la instancia.

📌 STSJ Andalucía 1641/2024, 11/03/2024 Nº rec. 1892/2023

Anulada multa por falta de reconocimientos médicos y evaluación de riesgos.

Inspección de Trabajo impuso una sanción de 4.092 € a una Empresa de Trabajo Temporal (ETT) por 2 infracciones graves relacionadas con la PRL.

¿Por qué se impuso sanción?

1) No evaluar los riesgos laborales en los desplazamientos: La empresa no incluyó en su evaluación los riesgos asociados al transporte de los trabajadores al lugar de trabajo, considerando que organizaba estos traslados.

2) No realizar reconocimientos médicos obligatorios: Que la empresa no había garantizado los exámenes médicos periódicos de los trabajadores, como exige la normativa.



¿Por qué se anuló la multa?

Transporte: ITSS consideró que la empresa debía incluir en su evaluación de riesgos los desplazamientos realizados por los empleados desde su lugar de residencia hasta el centro de trabajo. Sin embargo, la empresa no era responsable de la organización del transporte de los empleados, ya que estos se desplazaban por su cuenta en un vehículo privado, cuyos gastos

compartían. Al no ser la empresa la que organizaba ni proveía el transporte, no tenía obligación de incluir los trayectos en su evaluación de riesgos.

La normativa establece que los reconocimientos médicos son voluntarios, salvo en situaciones donde exista un riesgo específico y objetivable para la salud de los trabajadores. No se acreditan riesgos que justifiquen su obligatoriedad, y los trabajadores habían rechazado someterse a ellos voluntariamente.

📌 SJS 4 Murcia 22/04/2024

La negligencia de la trabajadora no exonera a la empresa.

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS) acudió a un centro de trabajo por un accidente laboral.

Una trabajadora sufrió un accidente al intentar desatascar un palet utilizando un dispensador de palets.

En esa actuación, no detuvo el equipo de trabajo antes de proceder a desatascar la máquina. Según la descripción del accidente, la bandeja que sostiene el apilamiento de palets bajó inesperadamente, atrapando su mano derecha en la máquina. Esto se traduce en que no se siguieron los procedimientos de seguridad establecidos para este tipo de operaciones. Además, se menciona que la trabajadora no utilizó la pieza metálica (estoque) destinada específicamente para desatascar palets. Ello indica una falta de cumplimiento con los procedimientos seguros recomendados para realizar la tarea, lo cual podría haber contribuido al accidente.

Su puesto de trabajo implicaba riesgos específicos, y la evaluación de riesgos recomendaba el uso de EPI y herramientas adecuadas.

Se levantó un Acta de Infracción y se propuso una sanción de 3.000 € por deficiencias en protección y un procedimiento de trabajo inadecuado.

Según la Ley 42/1997, las actas de infracción de la ITSS tienen presunción de veracidad. La empresa demandó para anular dicha Acta de Infracción y exonerarse de la sanción. La ITSS indicó que el procedimiento defectuoso contribuyó al accidente, incumpliendo el Real Decreto 1215/1997 y la LPRL, que exigen medidas para reducir riesgos y equipos de protección adecuados.

La empresa incumplió estas disposiciones al no garantizar procedimientos seguros, lo que contribuyó al accidente. Ahora bien, pese a que la trabajadora tenía formación y no siguió los procedimientos adecuados.



Hubo negligencia por su parte al no detener el equipo ni usar la herramienta correcta. Aun así, no exime a la empresa de su responsabilidad en proporcionar un ambiente seguro. El art. 17.2 de la LPRL establece que el empresario debe proporcionar y garantizar el uso efectivo de equipos de protección. El art. 15.4 de la LPRL dispone que las medidas preventivas deben prever distracciones o imprudencias no temerarias de los trabajadores.

La empresa no logró exonerarse de responsabilidad porque no cumplió con las obligaciones legales de seguridad.

La responsabilidad principal recae en la empresa por no garantizar un entorno seguro. La sanción de 3.000 € se basó en deficiencias en protección y un procedimiento de trabajo inadecuado.

En conclusión, la empresa fue sancionada por deficiencias en protección y un procedimiento inadecuado que resultó en un accidente laboral. Un caso que enfatiza cómo las medidas preventivas que adopte la empresa han de prever incluso imprudencias no temerarias de los trabajadores.

 Sentencia JSO 558/2024 Murcia 19/04/2024 Nº rec. 636/2022

Una incapacidad temporal que acaba siendo de origen común, no profesional.

Elvira, trabajaba con la categoría profesional de charcutera/carnicera.

El 23/06/2021, mientras realizaba labores de corte de chuletas, sufrió un dolor en su mano izquierda, dominante, lo que la obligó a detener su actividad laboral.

La empresa emitió un comunicado interno de accidente y, al día siguiente, la trabajadora acudió a los servicios médicos de la Mutua, donde le diagnosticaron rizartrrosis izquierda.

La exploración física no mostró signos evidentes de una lesión aguda, y las pruebas realizadas, como radiografías y ecografías, no revelaron hallazgos agudos. Elvira fue remitida a atención primaria para el seguimiento de su dolencia.

El 16/09/2021 inició un proceso de IT por enfermedad común con el diagnóstico de “reumatismo no especificado”, siendo dada de alta el 30/10/2021.

Luego, sufrió una recaída del mismo proceso, estando de baja desde el 21/12/2021 hasta el 08/02/2022. En septiembre de 2021, la trabajadora solicitó la determinación de contingencia para que se reconociera su dolencia como accidente laboral, pero el INSS dictaminó el 9 de agosto de 2022 que se trataba de una enfermedad común y no de un accidente laboral.

La base reguladora de la IT por accidente de trabajo ascendía a 56,48 € diarios.

Tras demanda de Elvira, la instancia la desestimó, considerando que no existía suficiente nexo causal entre su actividad laboral y la lesión que presentó. Me este caso, la patología diagnosticada es de carácter degenerativo y, aunque pudo haberse manifestado durante la actividad laboral, no existe evidencia suficiente que pruebe que el accidente en el trabajo fuera la causa exclusiva y determinante de la lesión.

Elvira recurre y alega vulneración del art. 156.2.f) de la LGSS, que establece que se considerará accidente de trabajo cualquier lesión sufrida en el lugar de trabajo, siempre que no exista una ruptura clara del nexo causal. Así, debía presumirse la existencia de accidente de trabajo en ausencia de prueba en contrario, señalando que no se acreditó de manera concluyente la inexistencia de relación causal entre el trabajo y la lesión.

Sin embargo, el TSJ, en base a las pruebas objetivas realizadas (radiografías y ecografías), concluye que no se mostraron signos de lesión aguda ni una agravación de la patología preexistente a consecuencia del accidente.



Además, la IT comenzó dos meses y medio después del incidente laboral, lo que refuerza la conclusión de que no existía una relación directa entre el accidente y la baja médica.

De acuerdo con jurisprudencia, para que una enfermedad degenerativa se considere accidente laboral, debe probarse que el trabajo ha agravado o desencadenado la dolencia. Aquí, al no existir pruebas concluyentes, su enfermedad tenía un origen común y no derivado de su actividad laboral.

Por consiguiente, el TSJ desestimó su recurso

Despido por ineptitud sobrevenida y confidencialidad en los informes médicos.

Una 'Mozo Especialista' desde 2014, es sometida a varias evaluaciones médicas por un servicio de prevención ajeno, tras su baja por riesgo en embarazo, maternidad y lactancia. El informe concluye que no puede manejar cargas superiores a 10 kg ni trabajar en altura, lo que le impide ser recolocada en otros puestos similares. Aunque no hubo cambios en las funciones del puesto desde la última vez que fue declarada apta, se determinó que ya no estaba en condiciones de realizar las tareas propias del puesto, como la manipulación de cargas y otras actividades físicas. Este informe de "no apta" es determinante para que la empresa decidiera extinguir su contrato por ineptitud sobrevenida, amparándose en el art. 52 a) del Estatuto de los Trabajadores (ET).



La sentencia de instancia declara el despido Nulo, ya que se produjo dentro de los 12 meses posteriores a la baja por maternidad, invocando el art. 55.5 c) ET, que establece nulidad en estos casos. Sin embargo, se excluye cuando la causa del despido no está relacionada con el embarazo o la maternidad.

Aunque los informes de los servicios de prevención no son infalibles ni indiscutibles, la empresa, por ley, solo puede conocer la conclusión sobre la aptitud de la trabajadora para el puesto, mientras que el acceso completo al informe está reservado al trabajador.

Tribunal Supremo (22/07/2005) ha establecido que los informes de los servicios de prevención externos constituyen un medio idóneo para determinar si un trabajador conserva o no la aptitud necesaria para su trabajo.

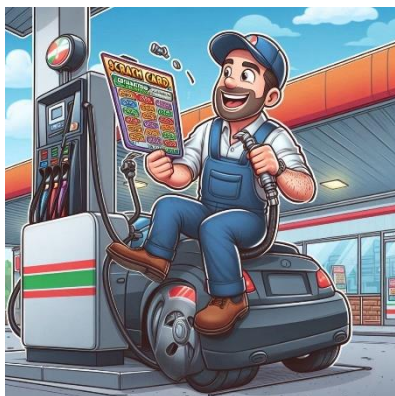
A pesar de las limitaciones legales en el acceso a los detalles del informe para la empresa, la trabajadora no aportó pruebas para cuestionar las conclusiones del informe.

Sin pruebas que desvirtuaran el dictamen médico, se considera que la extinción del contrato es procedente, al no existir aptitud para el desempeño del trabajo ni posibilidad de recolocación en otro puesto similar.

TSJ Albacete 21/09/24

Despido improcedente. Cuando la práctica es "más o menos" tolerada por la empresa es necesario para su sanción la oportuna advertencia previa.

En este sentido se ha pronunciado la Sala de lo Social del TSJ de Extremadura, sentencia núm. 437/2024, de 5/7/2024.



Caso concreto: Trabajador, expendedor/vendedor, con antigüedad del 27/12/1996.

De manera habitual el trabajador y otros trabajadores de la empresa consumían durante su trabajo productos de juego de la ONCE (rascas y otros similares), así como bebidas (café, batidos, ...) y otros productos (tostadas, ...) de la tienda de la estación de servicio, abonando las cantidades correspondientes a la empresa, sin causarles perjuicios a la misma y sin que afectase a su actividad laboral.

La empresa conocía esta forma de actuar de los trabajadores y la vino tolerando hasta el despido del trabajador y otros compañeros.

El día 23/10/2021, a través del encargado, envió un mensaje a los teléfonos móviles de los trabajadores con el siguiente contenido: Información: desde la central están recordando a todas las estaciones que está prohibido comprar rascas o cualquier otro juego de la ONCE en horas de trabajo.

El día 28/12/2021 la Empresa comunicó el despido al trabajador con fecha de efectos de ese mismo día.

La empresa fundamentó su decisión, esencialmente, en los hechos ocurridos los días 11, 12, 19 y 20 de octubre de 2021, durante el turno de trabajo del trabajador en su centro de trabajo, por actuar en contra de las normas internas de la empresa, al hacer uso de activos de la compañía (participaciones/ rascas) durante su turno de trabajo.

En instancia se declaró improcedente el despido. Dicha sentencia fue confirmada en suplicación y ello por cuanto: No puede imponerse la máxima sanción para un trabajador por una conducta que la empresa había conocido y consentido en varias ocasiones.

En supuestos de práctica más o menos tolerada o no controvertida de situaciones irregulares en la empresa, es necesario para su sanción la oportuna advertencia ordenando al trabajador que las ponga fin.

El derecho a la desconexión digital debería incluirse en la ley de prevención de riesgos laborales (LPRL).

En el marco de la Semana Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo (21-27 octubre 2024), desde el sindicato **UGT Unión General de Trabajadoras y Trabajadores**, se ha hecho un llamamiento para prevenir los efectos de las nuevas tecnologías en la salud de las personas trabajadoras.

En la jornada técnica 'La prevención clave en la industria 5.0', organizada por el INSST, la RESST y la Agencia Europea, se trataron temas de teletrabajo, derecho a la desconexión digital, y los efectos de la digitalización en la salud mental. Durante su intervención, Jose De Las Morenas, coordinador de la Secretaría de Salud Laboral de UGT, señaló que el número de convenios colectivos sobre teletrabajo creció un 20% en 2023 respecto a 2022, sumando 181 nuevos convenios que incluyen cláusulas específicas



De las Morenas subrayó que el teletrabajo y el derecho a la desconexión digital son inseparables; sin embargo, este derecho debe respetarse también para aquellos que no teletrabajan, ya que una falta de desconexión prolonga la jornada laboral, aumenta la carga de trabajo y favorece interrupciones, generando problemas de salud. Desde UGT se alerta que la hiperconectividad – es decir, la posibilidad de estar permanentemente conectados – dificulta la conciliación de la vida familiar y laboral, difuminando los límites entre ambas.

Aunque el derecho a la desconexión digital está regulado en leyes como la Ley Orgánica de Protección de Datos, la Ley de Trabajo a Distancia, el Estatuto de los Trabajadores y el Estatuto Básico del Empleo Público, UGT exige su inclusión en la LPRL.

Según el informe 'Salud Mental y Trabajo 2024', el sindicato mayoritario destacó que la monitorización constante, la intensificación de tareas debido a decisiones automatizadas, y la pérdida de autonomía generan problemas graves en la salud física y mental de los trabajadores. Con especial incidencia en la fatiga informática.

UGT advierte que los algoritmos pueden llevar a que los trabajadores sean tratados como activos al servicio de las máquinas, dejando de ser valorados como personas; por ello, el sindicato reclama que se implementen medidas para evitar que la tecnología afecte su salud y se les consulte en el diseño de algoritmos para reducir sesgos y riesgos.

Finalmente, UGT insiste en la necesidad de que las empresas respeten la legislación en prevención de riesgos laborales, evaluando los riesgos psicosociales y ergonómicos derivados de la tecnología, y trabajando para eliminar o minimizar los daños en la salud.

Accidente in itinere sin indemnización por factor fortuito: Insecto en el casco (LPRL)

Luis, mozo de almacén desde 2001.

El 19/08/2019 sufrió un accidente al regresar a su domicilio desde el trabajo, cuando un insecto entró en la visera de su casco, lo que le hizo frenar y caer, golpeándose el hombro contra un bordillo.



Debido al accidente, permaneció en situación de IT bajo tratamiento de la Mutua hasta el 21/10/2020, fecha en la que le comunicaron que las secuelas no derivaban en una incapacidad total, sino en lesiones permanentes no invalidantes.

El INSS prorrogó su IT una vez agotados los 365 días iniciales, extendiéndola por un plazo adicional de 180 días para evaluar su recuperación. Finalmente, el 03/11/2020, el INSS reconoció las secuelas del accidente como lesiones permanentes no invalidantes.

La empresa demostró cumplimiento de la normativa de PRL, incluyendo formación en prevención para el trabajador y reconocimientos médicos periódicos entre 2009 y 2018, en los que fue declarado “apto” para su puesto.

La empresa contaba con una póliza de seguro que cubría accidentes laborales del personal, en vigor en el momento del siniestro.

Luis demandó en aras de reclamar una indemnización por un accidente de trabajo in itinere. La instancia la desestimó, al considerar que el accidente no guardaba relación directa con la actividad laboral.

La causa determinante fue la entrada de un insecto en su casco mientras conducía su motocicleta de vuelta a casa, lo que lo llevó a frenar repentinamente y a caer, resultando en una lesión en el hombro. Se consideró este suceso como un caso fortuito, exento de responsabilidad empresarial.

Luis recurrió en suplicación alegando que la sentencia vulneraba el art. 156.4 de la LGSS. La argumentación se centró en que el caso fortuito no excluye la naturaleza de accidente de trabajo ni exime automáticamente de responsabilidad a la empresa, aplicando el principio pro operario en favor del trabajador.

La empresa y la aseguradora, por su parte, se opusieron al recurso, ya que el accidente fue resultado de un hecho fortuito en el trayecto y no de la actividad laboral en sí, por lo que no existía responsabilidad empresarial.

Según el TSJ, si bien los accidentes in itinere pueden ser considerados accidentes de trabajo, esto no implica necesariamente una responsabilidad de la empresa en todos los casos. En los desplazamientos, resulta difícil atribuir a la empresa incumplimientos en materia de prevención de riesgos laborales.

Aquí, el accidente se originó por un factor externo y fortuito (el insecto en el casco), sin que haya existido omisión empresarial en la prevención de riesgos.

La aseguradora también quedó exenta de responsabilidad, ya que la póliza de seguro contenía una cláusula de exclusión específica para accidentes derivados de la circulación de vehículos a motor.

En fin, se desestimó el recurso del trabajador.

 STSJ Murcia 1737/2024, 24/09/2024 Nº rec. 551/2023

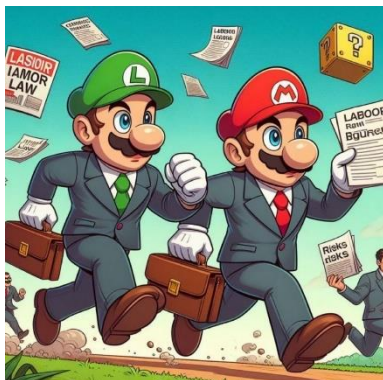


OTROS ARTÍCULOS DE INTERÉS

Los responsables de 'compliance' expanden su rol en las empresas.

Con un rol clave ya afianzado en las organizaciones, las áreas de cumplimiento normativo, con especial incidencia en materia laboral, amplían su zona de influencia y se apoyan en la tecnología para hacer frente a una responsabilidad cada vez más transversal.

El compliance se ha consolidado en los últimos años como una de las áreas emergentes en las empresas. El diseño e implementación de sistemas de cumplimiento normativo busca evitar sanciones o multas y crear una cultura organizativa que facilite una gestión idónea de los riesgos.



Se trata de una necesidad pero también de una ventaja competitiva cada vez más valorada por los distintos stakeholders. Las empresas han de invertir en iniciativas innovadoras y contar con la experiencia de personas que les provengan de forma especializada. No es de extrañar por lo

tanto en este sentido, la importancia de educar y capacitar a los trabajadores en las implicaciones éticas y legales de sus actos.

¿Qué perfil profesional necesitan las compañías en materia de compliance?

Visión estratégica de negocio, conocimiento de derecho laboral actualizado, integridad y capacidad de resolver conflictos. La tecnología aporta un plus a la gestión de un modelo de compliance, con la IA ofreciendo un salto cualitativo en el análisis de datos y la gestión de riesgos. Un compliance officer necesita capacidades de relación dentro de la empresa, identificar qué personas toman las decisiones y establecer los controles necesarios. Es posible que surjan nuevos perfiles especializados en compliance, dada la evolución constante de las normativas y los desafíos tecnológicos.

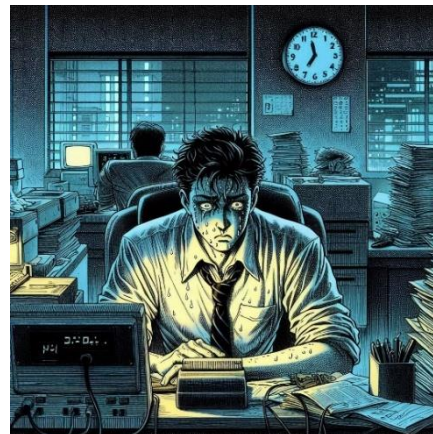
Se confirma sanción a empresa por no evaluar riesgos psicosociales

El trabajador y presidente del Comité de Empresa, inició un proceso de incapacidad temporal (IT) el 18/03/2019 por sobrecarga laboral. Solicitó que se declarara como accidente de trabajo y la instancia así lo hizo.

El 24/05/2021, la ITSS tras acudir a la empresa, levantó acta de infracción por inobservancia de las propuestas del servicio de prevención de riesgos psicosociales realizadas en reuniones

de 2015. Se propuso una multa de 8.195 € por una infracción grave según el art. 12.1 de la LISOS.

La Dirección Provincial confirmó dicha sanción por infracción grave del art. 5.2 de la LISOS. La empresa solicitó dejar sin efecto dicha sanción por no ser ajustada a derecho, o subsidiariamente, reducirla a una falta leve con una multa de 40 €. La infracción se basa en no adoptar medidas preventivas frente a riesgos psicosociales establecidas en la evaluación de dichos riesgos, lo que supone una infracción de lo dispuesto en los arts. 15.1b) y 16.2 b de la LPRL considerando infringido el art. 5.2 de la LISOS que considera como grave según su art. 12.1 b) el hecho de "No llevar a cabo las evaluaciones de riesgos y, en su caso, sus actualizaciones y revisiones, así como los controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores que procedan, o no realizar aquellas actividades de prevención que hicieran necesarias los resultados de las evaluaciones, con el alcance y contenido establecidos en la normativa sobre PRL"



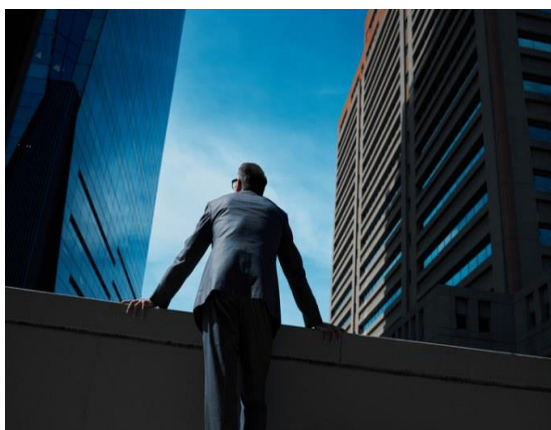
La empresa presentó demanda pidiendo la anulación de una sanción o su reducción a una falta leve con una multa de 40 €. El acta de infracción detalló que, desde la visita de la ITSS del 16/12/2020, no se adoptaron las medidas preventivas indicadas en la evaluación de riesgos psicosociales de 2016. La ITSS volvió a pedir la revisión de riesgos psicosociales y medidas implantadas y en particular valoración de la carga de trabajo y resolución de conflictos interpersonales. Pero la empresa no cumplió con tales requerimientos. El acta de infracción tiene presunción de veracidad y se concluyó que la empresa no ha adoptado las medidas preventivas necesarias desde 2016. Las pruebas documentales aportadas por la empresa no desvirtúan las afirmaciones del acta.

Con todo, el acta es concluyente en cuanto a la falta de adopción de medidas preventivas para proteger la seguridad y salud de los trabajadores. Así, la empresa ha de cumplir con las obligaciones de PRL y proteger la salud y seguridad de los trabajadores. No resolvió los conflictos ni evaluado adecuadamente las cargas de trabajo, exacerbando los riesgos psicosociales.

Aunque existe un protocolo de mobbing, no lo abordó adecuadamente la sobrecarga de trabajo y el estrés laboral. En fin, se confirma la infracción y sanción impuestas por la ITSS.

El mito del CEO como máximo responsable de la toma de decisiones.

Un error común sobre la función del CEO es que es el que toma las decisiones en última instancia y que el premio de conseguir este codiciado puesto es que ahora usted puede tomar todas las decisiones. En realidad, la función del CEO tiene mucho más que ver dar forma en lugar de tomar decisiones.



Hay una razón fundamental para esta sutil diferencia. Las organizaciones se enfrentan a innumerables decisiones a diario y sería imposible que un CEO participara en cada una de ellas. Intentar hacerlo ralentizaría toda la operación e incluso podría paralizarla. Como resultado, en lugar de tomar las decisiones directamente, la función adecuada del CEO es permitir que otros tomen decisiones que el CEO pueda apoyar. Por supuesto, hay veces en las que

el CEO debe ser quien tome las decisiones finales, pero el enfoque del CEO debería inspirarse en la navaja de Occam: cuantas menos decisiones pueda tomar el CEO, mejor.

Los directores ejecutivos tienen varias herramientas a su disposición para dar forma a las decisiones en sus organizaciones. Algunas están a nivel de la organización en su conjunto. Los directores ejecutivos pueden dar forma a las decisiones alineando a todos en torno a un propósito compartido, articulando las prioridades y estableciendo objetivos. Las decisiones también se toman mediante el desarrollo de una estrategia clara, la adopción de una estructura organizativa que permita la distribución adecuada de las responsabilidades y el fomento de una cultura sólida. Un sistema claro de medición del rendimiento y recompensas también puede ayudar.

A pesar de que crean un contexto más amplio que da forma a las decisiones en toda la organización, los directores ejecutivos no pueden alejarse por completo de la toma de decisiones. De hecho, deben elegir dónde y cómo participan personalmente en la toma de decisiones.

El panorama de la toma de decisiones en cualquier organización es amplio. Un mapa útil consiste en pensar en las categorías de decisiones de un eje (por ejemplo, la estrategia, la estructura, la cultura, las personas, los productos, las inversiones, etc.) y el nivel organizativo en el que hay que tomar las decisiones en el otro eje (por ejemplo, corporativo, unidad de negocio, región, función, filial, planta, oficina, etc.). Los directores ejecutivos deben elegir cómo participar personalmente para dar forma a las decisiones en todo este panorama. Esto

implica, en cada intersección de categorías y niveles, determinar hasta qué punto participan en el diseño del proceso de toma de decisiones, elegir cuándo participar directamente, supervisar el trabajo y crear claridad sobre cuándo y quién tomará la decisión. Este marco se basa en los 25 años que he pasado junto a mis colegas impartiendo talleres de directores ejecutivos en la Escuela de Negocios de Harvard, así como en mi propia experiencia liderando organizaciones y asesorando a directores ejecutivos como miembro del consejo de administración y asesor.

Diseñar el proceso

Los directores ejecutivos pueden influir en cualquier decisión diseñando cuidadosamente el proceso de toma de decisiones. Esto implica establecer parámetros como quién va a participar, qué preguntas responder, qué tipo de información recopilar, qué barreras hay que tener en cuenta, cuántas reuniones celebrar, la estructura de las discusiones y qué se decide, cuándo y quién. El CEO puede desempeñar un papel importante en el diseño de algunos procesos de toma de decisiones y un papel más ligero en otros.

Por ejemplo, un CEO que estudiamos participó activamente en el diseño del proceso de toma de decisiones clave de cartera, como mantener, vender y adquirir empresas.

Trabajando con sus subordinados directos y un pequeño grupo de directivos con alto potencial, definió las métricas con las que evaluar cada empresa, eligió un grupo de rivales con los que comparar el rendimiento, estableció un plazo de tres meses para completar el análisis y estableció reuniones semanales de tres horas durante las que el equipo revisaba los avances y acordaba las próximas medidas.

El mismo CEO delegó en su CFO y en su Director de Recursos Humanos la tarea de preparar recomendaciones para los cambios estructurales que se tradujeran en objetivos de reducción de costes en los servicios compartidos, como recursos humanos, TI y finanzas.

Además de especificar que quería que ambas cosas trabajaran juntas para identificar ahorros de costes superiores al 15%, les dio total margen de maniobra para diseñar un proceso que generara estas recomendaciones.

Estos dos ejemplos ilustran la intencionalidad que los directores ejecutivos deben aportar a estas elecciones de diseño. Según el asunto específico en el que quieran influir, deben elegir los distintos parámetros (por ejemplo, a quién asignar la tarea, qué objetivos o métricas fijar, qué plazo establecer y qué expectativas crear) e identificar los temas en los que quieren participar personalmente y cuáles otros están encantados de delegar y confiar en que los demás hagan.

Participar en el proceso

Los directores ejecutivos deben entonces elegir en qué medida quieren participar en las distintas etapas del proceso de toma de decisiones. El CEO puede estar activo en cada paso, registrarse de vez en cuando o comprometerse en un punto específico, como el principio, la mitad o el final.

Las decisiones de los directores ejecutivos sobre cuándo y cómo intervenir personalmente en las situaciones de toma de decisiones suelen reflejar su deseo de que sus equipos participen activamente en la decisión, como una forma de aumentar la aceptación. Si observa a los directores ejecutivos en estos entornos, lo que llama la atención es cómo muchas de sus acciones tienen como objetivo guiar a los demás hacia una decisión, en lugar de influir abiertamente en la decisión de una manera que puede parecer dura. Proporcionan esta orientación al desafiar el proceso, elevar el listón, hacer preguntas difíciles y exigir mejores respuestas. A pesar de que los directores ejecutivos participan, tienen cuidado de dejar la toma de decisiones en manos de sus colegas.

Por ejemplo, el CEO que diseñó el proceso de revisión de la cartera estratégica asistió a cinco de las 12 reuniones. Asistió a las dos primeras para marcar el tono y la dirección correctos. Luego permitió que el equipo hiciera sus deberes. Hizo un registro a mitad del proceso para asegurarse de que las cosas iban por buen camino. Por último, volvió a comprometerse asistiendo a las dos últimas reuniones, en las que el grupo presentó sus recomendaciones.

Por el contrario, en cuanto a la reducción de costes, no asistió a ninguna reunión y, en cambio, pidió al CFO y al Director de Recursos Humanos que le informaran sobre su progreso y que solicitaran su opinión siempre que lo consideraran útil.

El nivel de participación personal que los directores ejecutivos eligen en situaciones como estas refleja el rigor con el que quieren gestionar cada proceso, la importancia que conceden a la decisión, el nivel de confianza que tienen en los líderes involucrados en cada caso y lo caro que consideran que sería intervenir y cambiar de rumbo a medida que se desarrolla el proceso.

Supervisar la obra

Los directores ejecutivos también deben elegir cuánto quieren participar personalmente en la supervisión de la obra. Proporcionar comentarios a medida que se desarrolla cualquier proceso de toma de decisiones es un elemento vital de la función del CEO. En el caso de las revisiones periódicas, los directores ejecutivos se describen a sí mismos como monitores que deben comprobar que las cosas van por buen camino y que la organización ejecuta según lo previsto. A veces, los directores ejecutivos describen su función como entrenadores, educan

a las personas, proporcionan comentarios constructivos y ayudan a mejorar el rendimiento, al tiempo que hacen poco para influir realmente en la decisión final que se está discutiendo.

Al supervisar personalmente los procesos de toma de decisiones, los directores ejecutivos establecen estándares, fomentan la alineación y permiten corregir el rumbo. En algunos casos, es posible que el CEO se reúna periódicamente con el equipo para supervisar el progreso. En otros, es posible que solo hagan el check-in de vez en cuando para asegurarse de que las cosas van por buen camino.

Una opción clave a la hora de supervisar los procesos de toma de decisiones es la altitud, o nivel de granularidad, a la que el CEO quiere interactuar. Los directores ejecutivos pueden optar por participar a un alto nivel o ahondar en los detalles. Algunos directores ejecutivos establecen estas expectativas de altitud con antelación; otros las eligen estratégicamente en tiempo real para mantener al equipo alerta y preparado para interactuar con ellas a cualquier altitud que elijan. Aunque el equipo lo considere incoherente o impredecible, imagínese en esta posición: ¿Podría prepararse más a fondo para una serie de reuniones si supiera que el CEO podría hacer preguntas que van desde el panorama general hasta los detalles más esenciales?

Tomar la decisión

Para algunos asuntos, como fijar los objetivos generales de rendimiento de la empresa, el CEO puede ser el principal responsable de la toma de decisiones y decide tomar la última decisión después de que se haya presentado una serie de recomendaciones. En otras situaciones, el CEO puede optar por consultar con un grupo reducido de ejecutivos clave y miembros del consejo de administración, como en el caso de las operaciones de fusiones y adquisiciones, o al seleccionar a los miembros del equipo de alta dirección. En otras situaciones, como la formulación de la estrategia de una unidad de negocio, el CEO puede dejar que otros, como los directores de la unidad de negocio, tomen decisiones y luego las respalden. En otras circunstancias, como decidir qué proyectos de I+D debe llevar a cabo la empresa, aunque el CEO pueda participar en algún momento para entender mejor las opciones que se están considerando, el CEO puede delegar la decisión final en un alto directivo, como el director de I+D, ya que el CEO puede carecer de los conocimientos técnicos necesarios para intervenir.

Factores a tener en cuenta al elegir cuánto se va a comprometer

Los directores ejecutivos suelen utilizar varios criterios para determinar el nivel de participación personal que tienen en el panorama de la toma de decisiones. Entre ellas se incluye la importancia estratégica de la decisión: ¿Importa para las prioridades clave del CEO y tiene implicaciones a largo plazo para la dirección, la visión o la misión de la empresa? Las decisiones estratégicas de alto nivel casi siempre justifican la participación directa del CEO.

Otros factores que pueden influir en la participación del CEO incluyen el impacto de la decisión en la salud financiera de la empresa, ya sea en términos de ingresos, costes o rentabilidad; o el riesgo asociado a la decisión, ya sea en términos de posibles pérdidas, implicaciones legales o daños a la reputación de la empresa. Si una decisión implica la asignación o reasignación de recursos importantes, como inversiones de capital o recursos humanos, puede justificar la supervisión del CEO.

Los directores ejecutivos también pueden tener en cuenta hasta qué punto la decisión afecta a los valores fundamentales y la ética de la empresa. Cualquier decisión que pueda desafiar o redefinir estos valores requiere una mayor participación del CEO. Las decisiones que sientan un precedente para las acciones o políticas futuras de la empresa a menudo también requieren la participación del CEO.

Si una decisión afecta a varios segmentos de la organización o puede provocar un desacuerdo o conflicto interno significativo, el CEO debería implicarse más y considerar la posibilidad de tomar la última decisión. Las decisiones que afecten notablemente a las principales partes interesadas (incluidos los accionistas, los principales clientes y los reguladores) también podrían llamar la atención del CEO. Las decisiones urgentes, especialmente las que deben tomarse con rapidez para abordar los desafíos inmediatos o capitalizar las oportunidades, pueden merecer la pronta atención del CEO.

Aunque los directores ejecutivos tienden a centrarse en estas decisiones más importantes, algunos directores ejecutivos señalan con prudencia que les beneficia participar periódicamente y directamente en la toma de decisiones sobre temas más pequeños o en los niveles inferiores de la organización. Por ejemplo, el CEO puede adoptar algunas decisiones muy alejadas de la cúpula, como la estrategia para una unidad de negocio incipiente o el diseño de un programa de desarrollo ejecutivo, porque quiere demostrar su importancia para la empresa. Estas oportunidades simbólicas de participación pueden ser tan importantes como los asuntos más importantes que justifican la participación del CEO.

La toma de decisiones no es la única actividad en la que el CEO debe tomar decisiones conscientes sobre el nivel adecuado de participación personal. Los directores ejecutivos deben ser estratégicos en cuanto a cuándo interactuar personalmente con los clientes, los inversores, los reguladores, los medios de comunicación y otras partes interesadas. Deben decidir qué puestos de responsabilidad requieren una entrevista con el CEO como parte del proceso de contratación. Deben decidir cuándo y con qué frecuencia entablar conversaciones individuales con los directores individuales entre las reuniones del consejo completo. Tomar las decisiones correctas en cuanto al nivel de participación personal es clave para la eficacia general del CEO.

En conclusión, la función del CEO no consiste en tomar todas las decisiones, sino en crear un entorno en el que las decisiones se tomen de forma eficaz. Al dar forma a las decisiones en lugar de tomarlas, los directores ejecutivos capacitan a sus equipos, fomentan la agilidad e impulsan a la organización hacia el éxito. El CEO es más un director de orquesta, que orquesta las muchas partes para producir resultados armoniosos, que un dictador que da órdenes. Es un cambio de perspectiva que se requiere cuando los líderes asumen esta posición cumbre y puede ser transformador tanto para muchos líderes como para organizaciones.

[Fuente Harvard Business Review](#)

Diferencias entre la nueva guía del RD 487/1997 y la original.

El INSST Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo ha publicado una actualización de la "Guía técnica para la evaluación y prevención de los riesgos relativos a la manipulación manual de cargas" Las principales diferencias entre la guía original y esta actualización incluyen:

Actualización Normativa y Técnica: La guía de 2024 incorpora cambios en la normativa española y en las normas ISO, reflejando avances en los métodos de evaluación de riesgos y los criterios de seguridad, como el uso de ISO 11228-1 y ISO/TR 12295 para estandarizar límites de peso y esfuerzo.

Incorporación de Apéndices Especializados: La versión de 2024 incluye tres apéndices adicionales que no estaban en la versión anterior. Estos apéndices cubren:

- Etapas en la gestión de riesgos específicos de manipulación manual de cargas (MMC).
- Diferentes métodos de evaluación para distintos tipos de MMC.
- Directrices específicas para la movilización de personas, especialmente aplicables a sectores como el sanitario y sociosanitario.

Enfoque en Nuevas Situaciones de Riesgo: La actualización de 2024 aborda el manejo de seres vivos (personas y animales), detallando factores adicionales, como la colaboración del sujeto en la movilización, aspectos de dignidad, y consideraciones de salud en sectores de alta demanda física.

Revisión de Factores de Riesgo: La guía 2024 amplía la definición y los casos en que ciertos factores de riesgo, como el peso, el esfuerzo físico, el entorno de trabajo y las características individuales, deben ser evaluados más detalladamente. Esto incluye la clasificación de pesos seguros según edad y género.

Inclusión de Recursos de Capacitación y Formación: Se subraya la importancia de programas de formación específicos y prácticos para la MMC, con recursos actualizados que



detallan técnicas de manipulación seguras, uso de equipos de protección y procedimientos específicos para evitar lesiones dorsolumbares.

Modificaciones en los Límites de Peso y Frecuencia de Manipulación: La nueva edición establece límites de peso y frecuencia ajustados en función del tipo de carga y las condiciones ergonómicas del trabajador, recomendando menores cargas y frecuencias para grupos de mayor sensibilidad, como trabajadores mayores o embarazadas.

Fundación Laboral de la Construcción
INSTITUTO CANTABRO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

La empresa pretende impugnar un acta de infracción de la Inspección de Trabajo y de Seguridad Social.

La Inspección de Trabajo y de la Seg. Social (ITSS) visita una nave de producción de la empresa en la que identificó una sala donde se montaban banderillas con diversos encurtidos en un palillo.

La ITSS apreció ciertas irregularidades en dicha nave. El examen de la evaluación de riesgos de la empresa determinó riesgos por sobreesfuerzos debido a la manipulación manual de material, cajas con botes de cristal, bandejas con materia prima y la manipulación de la traspaleta manual. También riesgos por movimientos repetitivos o trabajos en cinta transportadora durante la jornada laboral.



No existe una evaluación de riesgos ergonómica específica a pesar de los riesgos detectados. Tras identificar los riesgos ergonómicos por la manipulación manual de material y movimientos repetitivos, no se realiza un estudio ergonómico específico. Se deberían identificar factores de riesgo como organización del trabajo, carga mental, y repercusiones de los límites de producción, así como características de la tarea y equipos utilizados, y factores individuales.

Teniendo en cuenta los factores de riesgo, se propondrán medidas de prevención que serán seguidas adecuadamente en la planificación de la acción preventiva, evitando que las situaciones de riesgo se conviertan en siniestros.

La rotación de puestos de trabajo se debe realizar con un listado de puestos adecuados, estudiando movimientos necesarios y tiempos de permanencia. La evaluación determina la existencia de riesgo de exposición a ruido en trabajos con maquinaria, cintas transportadoras, y máquina de envasado. En la planificación de la acción preventiva se propuso suministrar a los trabajadores EPI y realizar un estudio específico de ruido, pero dicho estudio no existe. Esta situación llevó a la ITSS a la calificación de la infracción como GRAVE en el artículo 12.16 f de la LISOS. Se propuso una sanción de 2.046 €, graduada en grado MÍNIMO de acuerdo con la misma Ley.

La empresa solicitó la anulación de la sanción al considerar que no había cometido ninguna infracción Sin embargo el Juzgado desestima dicha anulación:

1. No cumplió con las normativas de seguridad y salud laboral en relación con la exposición al ruido en el lugar de trabajo: infracción en materia de PRL según art. 12.1b LISOS.
2. No realizó una evaluación específica de riesgo a la exposición de ruidos; incumplimiento grave en grado mínimo según el art. 39 LISOS.
3. La conducta de la empresa infringe el art. 16.2 LPRL así como varios arts. del RD 39/1997 (RSP) y del RD 286/2006 (ruido).

En fin, la conducta de la empresa se califica como una infracción grave en grado mínimo, sancionable de acuerdo con lo dispuesto en la normativa. La propuesta de sanción por un importe de 2.046 € se considera ajustada a derecho.

Sentencia JSO 272/2024 Murcia 21/03/2024 núm. rec. 302/2022

Acta de infracción de la ITSS sobre el derecho a la desconexión digital

El 03/01/2020 se identificaron incumplimientos relacionados con la superación de la jornada máxima legal y los descansos, resultando en la imposición de una sanción. Al trabajo presencial se suma la atención de un teléfono de guardia, que requiere responder consultas de becarios y gestionar urgencias.

Este tiempo debe considerarse como tiempo de trabajo adicional, diferenciando entre jornada ordinaria y guardias localizables, conforme al derecho a la desconexión digital regulado en el Estatuto de los Trabajadores.

Las dos trabajadoras con derecho a conciliación familiar tienen un horario de mañana que no cubre todas las horas contratadas tras la reducción de jornada. A pesar de la falta de documentación, prestan servicios en horarios de tarde, noche y fines de semana, evidenciando incumplimientos en la gestión de permisos. El horario es variable debido al sistema de guardia localizada, con la duración del trabajo presencial dependiendo de la emergencia o atención clínica necesaria.



Las trabajadoras deben atender llamadas del teléfono de guardia fuera del horario laboral, lo que afecta el derecho a la desconexión digital y la conciliación familiar.

Es difícil hablar de conciliación familiar cuando se debe atender un servicio de guardia de 24 horas con duración incierta que implica atención telefónica inmediata y posible personación para emergencias clínicas.

Los registros horarios muestran una superación de la jornada pactada tras la reducción, vulnerando la normativa sobre tiempo de trabajo. No hay compensaciones por los excesos de jornada y el servicio de guardia no se retribuye regularmente, salvo en casos específicos.

Según la doctrina, el tiempo en que las trabajadoras realizan guardia localizada en el centro de trabajo atendiendo consultas clínicas debe considerarse tiempo de trabajo y añadirse a la jornada ordinaria.

La atención del teléfono de guardia, que implica diversas complejidades y posibles personaciones, debe considerarse tiempo de trabajo ya que no se dedica a actividades personales del trabajador. La necesidad de personación en caso de urgencia no resuelta telefónicamente debe considerarse tiempo de trabajo efectivo, implicando una respuesta rápida para la atención clínica. El servicio de guardia localizada no es para atención ordinaria, sino para urgencias que afectan la salud o vida del animal. Siguiendo la doctrina del TJUE, las trabajadoras no pueden dedicarse a sus intereses personales debido a este servicio dual. La situación se complica por la conciliación de la vida personal y familiar, afectando la atención a un hijo menor. La ITSS concluye la existencia de numerosos incumplimientos debido a la superación de la jornada máxima legal y los descansos entre jornadas y semanales.

📌 Caso MSCT con indemnización adicional Sentencia JSO 819/2024 Murcia 19/02/2024 Nº rec. 233/2020

Riesgo de caída por uso de escalera extensible.

El 20/09/2022, la ITSS – INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL EN ESPAÑA visitó la empresa. Apreció a un trabajador que utilizaba una escalera extensible marca Arizona sin equipo de protección individual anticaídas. El manual de la escalera advierte contra situarse en los cuatro peldaños superiores de una escalera extensible.

La ITSS requirió a la empresa adoptar medidas inmediatas para reducir y/o controlar el riesgo de caída al usar la escalera.

La empresa informó después que había enviado a un compañero con una escalera de seguridad, estabilizadores y una línea de vida. El trabajador había recibido formación en prevención de riesgos laborales y un reconocimiento médico considerándose "Apto" para su puesto. Meses antes, la empresa entregó al trabajador equipos de protección individual, incluyendo un arnés-anticaídas. La evaluación de riesgos laborales incluye protocolos específicos para el uso seguro de escaleras, subrayando la necesidad de protección contra caídas al trabajar a más de 3.5 metros.

Según el Acta de Infracción, el uso inadecuado de la escalera creó un grave riesgo de caída desde más de 3 metros, violando diversas normas de seguridad.

El 14/10/2022 la ITSS levantó Acta de Infracción contra la empresa por una infracción en materia de PRL, proponiendo una sanción de 2.451 € por la comisión de una infracción grave. Según el acta, se constató la utilización inadecuada de la escalera de mano en una zona peligrosa generando un riesgo grave de caída desde más de 3 metros. La utilización inadecuada de la escalera, operando en el cuarto escalón del tramo extensible, en condiciones contraindicadas por el propio fabricante, y sin tener en todo momento un punto de apoyo y de sujeción constituye una infracción laboral en materia de PRL según el art. 5.2 LISOS, por incumplimiento de lo dispuesto en los arts. 14.1, 2 y 3 y 17.1 de la LPRL, en relación con el RD 1215/1997 de equipos de trabajo.



La empresa recibió el Acta de Infracción y presentó alegaciones. El 10/07/2023, la empresa demandó solicitando una sentencia que revoque y anule la sanción impuesta, o bien, de forma subsidiaria, se acuerde rebajar la calificación de la infracción a leve y reducir la multa asociada. Según la instancia, la empresa ha de proporcionar los medios normales de protección y garantizar la adecuada vigilancia del cumplimiento de sus instrucciones y del uso de dichos medios. Así, la deuda de seguridad de la empresa con sus trabajadores no se agota con darles

los medios normales de protección, también ha de vigilar el cumplimiento de sus instrucciones y del uso de los medios de protección. En fin, no se rebajó la calificación de la infracción a leve, por el peligro de caída y el riesgo grave para la integridad física de los trabajadores.

Se desestimó la demanda.

📌 Sentencia JSO 297/2024 León 03/04/2024 Nº rec. 400/2023

La adaptación de puesto por incapacidad permanente.

Esta es una cuestión de consulta recurrente debido a la expectación generada tras el anuncio en los medios de comunicación de una reforma legal al respecto.



De ahí la elaboración de este artículo.

Para su debida comprensión, empezaremos por aclarar conceptos básicos que facilitarán una mejor comprensión.

¿Qué es una incapacidad permanente total?

Es aquella que me incapacita para el desempeño de mi profesión habitual, pudiendo dedicarme a otra distinta compatible con mis limitaciones.

Y se reconoce por el INSS a la persona que presenta dolencias discapacitantes previsiblemente definitivas que le limitan para el desempeño de las tareas fundamentales de su profesión habitual.

¿La empresa me extinguirá el contrato de trabajo si me reconocen una incapacidad permanente total?

Hasta ahora la respuesta ha venido siendo sí, pues esta era la respuesta legalmente prevista. Nos estamos refiriendo a la previsión del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores del reconocimiento de una incapacidad permanente total entre las causas de extinción del contrato laboral.

Aunque hay que añadir que el Tribunal Supremo se había pronunciado en el sentido de considerar que en ese caso el despido no era tanto un deber de la empresa como una facultad, abriendo con ello la puerta a la posibilidad de que esta adoptara otras medidas distintas como podía ser la reubicación.

Pero el caso es que, con carácter, prácticamente, generalizado nos solíamos encontrar unidos de la mano la baja de la persona trabajadora en TGSS por parte de la empresa y el inicio del pago de la prestación de incapacidad permanente total por el INSS.

Con fecha 13 de septiembre de 2024 se ha publicado el Proyecto de Ley del Gobierno sobre la modificación de ese artículo del Estatuto de los Trabajadores y el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social en materia de incapacidad permanente, que cambia el sentido de la respuesta.

A la vista de su contenido, la respuesta pasará a ser “puede” (puede que sí, o puede que no).

Conforme al Proyecto, la extinción del contrato de trabajo parece que sólo será posible cuando la empresa no pueda realizar los ajustes razonables, o un cambio de puesto, por suponerle una carga excesiva.

Si la persona trabajadora prefiere la extinción de su contrato ¿puede elegir?

La redacción del proyecto es un tanto confusa y de su lectura lo que sí podemos extraer es que a partir del dictado de la resolución del INSS reconociendo la incapacidad permanente total se abre un plazo para ambas partes.

De un lado, se confiere a la persona trabajadora un plazo potestativo de 10 días para manifestar su voluntad -de continuar-

De otro lado, al propio tiempo, se confiere a la empresa un plazo imperativo de 3 meses para que realice la adaptación, o reubicación, o bien la extinción cuando le suponga carga excesiva.

¿La empresa está obligada a adaptarme el puesto si el INSS me reconoce una incapacidad permanente total?

La respuesta legal del Proyecto ofrece un abanico de posibilidades pues la empresa deberá adaptar el puesto, o reubicar al trabajador a un puesto vacante y disponible, o extinguir el contrato cuando lo anterior le suponga carga excesiva.

Los servicios de prevención junto con la representación de los trabajadores en materia de prevención de riesgos determinarán las medidas.

¿Tendrá ingresos la persona beneficiaria de la incapacidad durante esos 3 meses conferidos a la empresa?

Cuando la relación laboral no se extinga, los efectos económicos de la prestación de IT se mantendrán desde la resolución del INSS hasta reanudarse la prestación laboral con el máximo de 3 meses.

¿Cuándo se entenderá que estamos ante una carga excesiva para la empresa?

El Proyecto refiere una serie de factores que pueden ser tenidos en cuenta en aras a la consideración de esa carga excesiva, como si la carga podría ser paliada en gran medida mediante ayudas o subvenciones públicas para personas con discapacidad, o bien según los costes que suponga la adaptación en relación con el salario, tamaño y volumen de negocios de la empresa

¿Será compatible el salario con la prestación de incapacidad permanente si la empresa mantiene la vigencia de mi relación laboral?

Según el Proyecto de Ley parece ser que no será compatible cuando se siga desempeñando el mismo puesto de trabajo con adaptaciones u otro incompatible con el percibo de la pensión, en cuyo caso se suspenderán los efectos económicos de la prestación de incapacidad permanente.

¿La prestación de incapacidad permanente total es compatible con el desempeño de otra profesión distinta de la habitual?

Cerramos este artículo dando respuesta a esta cuestión que, si bien no se ve afectada por la reforma, entendemos que es de suma utilidad para conocer todas las posibilidades que pueden plantearse en ese escenario futuro.

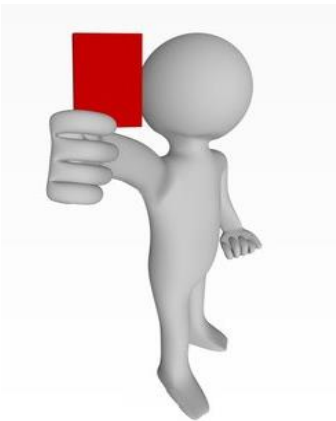
La respuesta sigue siendo la misma. La incapacidad permanente total es compatible con el ejercicio de profesión distinta a la habitual reconocida a la persona trabajadora o beneficiaria de la seguridad social que sea compatible con su estado.

No queremos terminar sin recordar que la vocación de este artículo es informativa y aunque esperamos sea de gran ayuda, si la persona se encontrare en un caso similar al planteado se recomienda consultar a una abogada especialista en incapacidad permanente laboral para un buen asesoramiento legal adaptado a las circunstancias particulares del caso.

Sobre la autora. [Inmaculada Calero Sáez](#). Abogada especialista en incapacidad permanente laboral de Estudio Jurídico con Perspectiva. Premio Toga de Oro a la excelencia en Derecho Laboral y Civil

Es posible impugnar en suplicación sanciones por FALTAS LEVES, GRAVES y MUY GRAVES

... y ello a pesar del art.191.2.a) LRJS. SIEMPRE que la persona trabajadora impugne una sanción y, simultáneamente, denuncie la vulneración de un derecho fundamental en los términos permitidos por el artículo 26 LRJS, será posible el acceso a la suplicación.



En este sentido se ha pronunciado la Sala de lo Social del Tribunal Supremo en su sentencia núm. 1045/2024, de 10/9/2024.

Caso concreto:

- ✚ El 12/11/2014 la Empresa comunicó al trabajador la apertura de expediente contradictorio.
- ✚ Tras presentar el trabajador escrito de descargo, el 27/11/2014 la Empresa le comunicó carta de sanción de 45 días de suspensión de empleo por la comisión de una falta muy grave.
- ✚ El trabajador impugnó la sanción judicialmente solicitando, entre otros, la nulidad de la misma.

En instancia, estimando la demanda, se declaró nula la sanción, dejándola sin efecto; condenando a la Empresa a devolver al trabajador la cantidad descontada en dicho concepto.

En suplicación, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, tras desestimar el motivo de suplicación, formulado al amparo del art. 193.a) de la LRJS por la Empresa para denunciar la variación sustancial de la demanda y la incongruencia de la sentencia de instancia, analizó de oficio la recurribilidad de la sentencia de instancia sosteniendo que frente a la misma no cabía RSU (art. 191.2.a) de la LRJS).

Frente a dicha sentencia la Empresa interpuso RCUD, cuyo objeto era determinar si cabía RSU frente a una sentencia, dictada en un proceso sobre impugnación de sanción disciplinaria, que declaró nula la sanción impuesta por resultar vulneradora de derechos fundamentales, siendo el mismo estimado y ello por cuanto:

A pesar de lo dispuesto en el art. 191.2.a) de la LRJS, cabe interponer RSU en procesos relativos a impugnación de sanción por falta que no sea muy grave, así como por falta muy grave no confirmada judicialmente, si en dichos procedimientos se encuentra en juego la posible vulneración de un derecho fundamental.

Síndrome de boreout: una perspectiva desde el derecho laboral.

El Boreout es un fenómeno laboral que se está convirtiendo en un tema de creciente preocupación en el mundo del trabajo. Se refiere a la situación en la que los trabajadores sufren de un nivel de aburrimiento tan alto en sus tareas diarias que resulta en una disminución de la productividad y un alto nivel de insatisfacción personal.



Derecho a la ocupación efectiva Desde una perspectiva de derecho laboral, el Boreout puede ser visto como una transgresión del derecho a la ocupación efectiva (art. 4.2 a ET). Este derecho implica que los trabajadores deben tener la oportunidad de realizar un trabajo que sea significativo y que contribuya a su desarrollo profesional. Si un trabajador se encuentra en una situación en la que sus tareas son monótonas y no desafiantes, esto podría considerarse una violación de este derecho.

Mobbing El Boreout también puede estar relacionado con el mobbing o acoso laboral. Si un trabajador es sistemáticamente marginado y se le asignan tareas que son aburridas o que no están al nivel de sus habilidades, esto podría considerarse una forma de mobbing. En esta línea, el Tribunal Constitucional, en su Sentencia 56/2019, de 06/05/2019, concluyó que el hecho de marginar a un trabajador en su puesto de forma deliberada, continuada y carente de un objetivo legítima, incurre en abuso de poder o arbitrariedad de su empresario. Por ende, supone una vulneración al derecho a la integridad moral del trabajador. De este modo, asignarle un puesto sin responsabilidad ni funciones no solo supone un elemento de Boreout, también puede obedecer a un plan destinado a causarle perjuicios psicológicos.

Accidentes de trabajo por imprudencias no temerarias. Además, el Boreout puede aumentar el riesgo de accidentes de trabajo debido a imprudencias no temerarias. Si un empleado está tan aburrido que se distrae fácilmente, esto podría aumentar el riesgo de accidentes en el lugar de trabajo. Según la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), los empresarios (art. 15.4) deben adoptar medidas efectivas y que prevean las distracciones o imprudencias no temerarias que pudiera cometer el trabajador. Desde una perspectiva del Derecho del Trabajo, el Boreout puede ser visto como un desajuste claro entre las aptitudes y actitudes del trabajador en su puesto de trabajo. Así, la adscripción al grupo profesional respectivo debe ser tal que el trabajador no se sienta desmotivado. Ello también incluye, formación, tareas diversas, no repetitivas o monótonas.

Las empresas han de proporcionar tareas desafiantes y significativas, oportunidades para el desarrollo profesional y un ambiente de trabajo que promueva el bienestar mental y físico de

sus trabajadores. También deben adoptar medidas para prevenir el mobbing y garantizar que los trabajadores estén comprometidos y motivados en su trabajo.

Poder de Dirección VS Protocolo de Acoso.

Pedro informó a RRHH sobre supuestos actos hostiles y presión por parte de su superior, Baldomero. Según dijo, estos actos estaban dirigidos a humillarlo, afectando su salud y reputación. La empresa activó el protocolo de acoso del Plan de Igualdad, nombrando instructora a la Directora de RRHH.

La investigación concluye que no hay indicios de acoso a Pedro ni a su equipo, pero se identifica un uso inadecuado del lenguaje y comunicación agresiva por parte de Baldomero. Recomienda una advertencia escrita para corregir la conducta.

En respuesta al informe, el Director General reconoce que la conducta de Baldomero es mejorable, pero subraya que, como responsable, Baldomero debe asegurar el cumplimiento del plan de ventas y protocolos, muy importantes en la industria farmacéutica.



A pesar de la recomendación, Dirección General optó por medidas formativas para el equipo gerencial, implementando un curso de comunicación para mejorar la interacción interna. ITSS propuso una sanción de 2.046 € al amparo del art. 12.1.b LISOS, por no haber realizado adecuadamente las evaluaciones de riesgos o actividades de prevención necesarias tras los resultados de la investigación. La controversia se centra en si las medidas adoptadas fueron adecuadas y alineadas con las recomendaciones de la instructora.

La empresa, actuando según su Plan de Igualdad y el protocolo de acoso, determinó que no había acoso pero sí conductas a corregir, implementando las medidas que consideró apropiadas, como la formación en comunicación. Si bien no siguió al pie de la letra las recomendaciones de la instructora, el poder de dirección (art. 20 ET) reside en la empresa, no en la instructora. No se aprecian incumplimientos de los preceptos señalados por la ITSS, por lo que la demanda es estimada.

JS Oviedo, 15/01/2024.

¿Cómo se hace un plan de igualdad en la empresa? Guía en PDF

Hay que destacar que desde marzo de 2022 es obligatorio en España implantar un Plan de Igualdad en las empresas de más de 50 trabajadores. Las empresas más pequeñas también



podrán estar obligadas a implantarlo en el caso de que así lo especifique el convenio colectivo correspondiente.

¿Qué es un plan de igualdad?

El plan de igualdad se puede definir como un distintivo legal que reconoce a aquellas empresas que destacan por la aplicación de políticas de igualdad de trato y oportunidades para toda la

plantilla, ya sean hombres o mujeres.

A través de la Ley Orgánica 3/2007 del 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, se traspuso al ordenamiento español la normativa europea en materia de igualdad.

El Real Decreto 1615/2009 de 26 de octubre regula la concesión del distintivo de Igualdad en la empresa. Para conseguir la distinción anterior se deben cumplir los siguientes aspectos:

Equidad de mujeres y hombres en el acceso a puestos de responsabilidad y ascensos.

Participación en igualdad de hombres y mujeres en los órganos de toma de decisiones en la empresa.

Planteamiento de criterios de remuneración y clasificación profesional equitativos.

Establecimiento de acciones que faciliten la conciliación personal, familiar y laboral de todas las personas de la plantilla.

Las convocatorias se pueden solicitar cada año y la concesión del distintivo tiene una vigencia de 3 años de duración.

¿Qué requisitos legales tiene que cumplir la solicitud del distintivo de igualdad?

En España cualquier empresa que cumpla los siguientes requisitos podrá solicitar el distintivo de igualdad:

Estar inscrita en la Seguridad y formalmente constituida.

No haber sido sancionada en los tres años anteriores por infracciones graves o muy graves en materia de igualdad, a la Seguridad Social y/o Hacienda.

Haber implantado un plan de igualdad o establecer las políticas de igualdad, en caso de no estar obligados a realizarlo.

Contar con un compromiso explícito en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

Haber efectuado balances e informes de seguimiento y evaluación de medidas exigidas por el plan de igualdad implantado después de que haya pasado un año de su implantación.

¿Cómo se concede el distintivo de “igualdad en la empresa”?

El Ministerio de Igualdad convoca anualmente el procedimiento de concesión del distintivo de igualdad en la empresa y es publicado en el Boletín Oficial del Estado.

Aquellas empresas que cumplen los requisitos legales mencionados podrán solicitar la distinción de igualdad presencialmente o a través de un procedimiento electrónico.

Una vez entregada toda la documentación requerida por la Administración en las bases de la convocatoria se procede a resolver el expediente por una Comisión Evaluadora en el plazo de seis meses. Es importante destacar que **si en ese plazo de seis meses no se notifica la resolución que desestima la solicitud la empresa podrá entender que su solicitud ha sido aprobada.**

Anualmente las empresas que obtengan el “distintivo de igualdad” tienen que presentar un informe ante el Ministerio de Igualdad que refleje las actuaciones implantadas y los efectos que han tenido las realizadas a lo largo del año. A los tres años de estar implantado el plan de igualdad también se tendrán que especificar los resultados de las actuaciones trianuales.

La vigencia del distintivo de igualdad será de tres años inicialmente y podrá ser prorrogado por el mismo periodo de tiempo si la empresa cumple las obligaciones legales oportunas.

Características del Plan de Igualdad en la empresa:

Debe ser integral y colectivo de tal forma que incide en toda la plantilla.

Será transversal y adaptable a todos los cambios que se produzcan.

Tendrá coherencia en sus objetivos finales y será sistematizado.

Su duración será suficiente para alcanzar el objetivo de igualdad entre todos los trabajadores de la plantilla.

La flexibilidad del plan será suficiente para adaptarse a las vicisitudes que se produzcan.

Contenido mínimo de un plan de igualdad efectivo:

La estructura básica que debe tener el plan de igualdad de una empresa es la siguiente:

Debe determinar las partes que conciertan el plan de igualdad.

Asignará un ámbito territorial, temporal y personal.

Contendrá un informe de diagnóstico de la empresa en el ámbito de la igualdad.

Expondrá los resultados de una auditoría retributiva que contemple los sueldos de la plantilla y las diferencias que existieran entre hombres y mujeres.

Definirá los objetivos del plan de igualdad.

Expondrá las medidas concretas que la empresa llevará a cabo para mejorar la equidad y los plazos que se requerirán para implantarlas.

Habrà que definir qué medios y recursos se utilizarán para llevar a cabo las medidas expuestas en el punto anterior.

Se establecerà un calendario de actuaciones para la implantación del plan de igualdad y un sistema de seguimiento y evaluación periódica de las actuaciones.

Determinará la composición y el funcionamiento del órgano paritario encargado del seguimiento y evaluación del plan de igualdad.

Por último, tendrá que recoger un procedimiento de resolución de posibles discrepancias o problemas a la hora de aplicar la normativa.

Para ampliar la información se puede [descargar aquí](#) el **Manual para elaborar un Plan de Igualdad en la empresa** en formato PDF elaborado por el [Instituto de la Mujer](#).

Fuente psicopedia.org

Guía de Prevención para Mandos Intermedios en la Construcción

La “Guía de Prevención de Riesgos Laborales para Mandos Intermedios en el Sector de la Construcción” es una herramienta esencial diseñada para fortalecer la seguridad en las obras de construcción, dirigida especialmente a los mandos intermedios, aquellos profesionales que supervisan equipos en primera línea. Esta guía proporciona conocimientos y prácticas para integrar la prevención de riesgos en su actividad diaria, cubriendo tanto la organización preventiva en la empresa como la gestión específica en el entorno de la obra.



Entre los contenidos destacados, la guía ofrece una visión clara sobre la responsabilidad del mando intermedio en la planificación y supervisión de medidas preventivas, asegurando un ambiente seguro para todos los trabajadores. Aborda aspectos fundamentales, como la importancia de la formación en prevención, la identificación de riesgos y la aplicación de planes de seguridad y salud en el trabajo. Además, profundiza en

el rol del recurso preventivo y la relevancia de la comunicación en la transmisión de comportamientos seguros dentro del equipo.

La guía es útil no solo para los mandos intermedios, sino también para empresarios y formadores en prevención de riesgos laborales, ofreciendo una base de apoyo que fomente una cultura de seguridad efectiva y productiva en el sector de la construcción. La integración de estas prácticas contribuye a reducir accidentes, mejorar la calidad y aumentar la productividad en el trabajo.

Descargue la guía completa para acceder a toda la información y las herramientas necesarias para promover un ambiente seguro en las obras de construcción. Haz clic en el siguiente enlace para obtener el documento y empezar a aplicar las mejores prácticas en tu organización.

[Acceso Guía](#)

Guía para Trabajos en recintos confinados

El objetivo de la presente guía es ofrecer, tanto a los responsables de seguridad de las empresas, como a los trabajadores que desarrollan su actividad en este tipo de lugares, unos conocimientos que les ayuden a realizar sus respectivos trabajos adecuadamente y de la manera más segura posible.

A pesar de que la casuística es amplísima, con miles de casos particulares, los datos aquí expuestos permitirán a los técnicos de seguridad, adquirir los conocimientos para desarrollar procedimientos adecuados a todas las situaciones posibles y a los trabajadores ser capaces de seguirlos e interpretarlos de manera que su trabajo se realice con el mayor nivel de seguridad posible.



El autor no aceptará responsabilidades por las posibles consecuencias ocasionadas a las personas físicas o jurídicas que actúen o dejen de actuar como resultado de la información contenida en esta obra. Cualquier reproducción, distribución o utilización de esta obra solo puede ser realizada con la autorización de sus titulares.

[Acceso](#)

Guía de criterios de aptitud para trabajadores del ámbito sanitario.

Autoría múltiple¹. Guía de criterios de aptitud para trabajadores del ámbito sanitario. Escuela Nacional de Medicina del Trabajo. Instituto de Salud Carlos III. Ministerio de Economía y Competitividad. Madrid. 2014. Coordinadora: Collazos Dorronsoro AI.



1 Alamillos Ortega P, Andani Cervera J, Cabrera García MA, Chirivella Cases J, Collazos Dorronsoro A, Fernández Escribano M, Fernández Mundet N, Fuente Goig MT, Muro Ruiz de Arcaute I, Ranchal Sánchez A, Santo Domingo Mateos S.

La valoración de la aptitud para el puesto de trabajo es una de las tareas asignadas a los médicos del trabajo en su actividad

diaria. En base a la misma se determina si las capacidades psicofísicas individuales de un trabajador concreto son adecuadas para realizar su trabajo sin que éste suponga riesgo para su propia salud o la de terceros.

Entre las funciones de los médicos del trabajo se encuentra la vigilancia de la salud periódica de los trabajadores para detectar si las condiciones de trabajo y los riesgos laborales derivados de éstas, afectan a la salud individual de una persona o a la salud colectiva de un grupo de trabajadores o si el estado de salud del trabajador puede hacerle especialmente sensible a determinados riesgos.

La vigilancia de la salud se lleva a cabo por los profesionales sanitarios de los Servicios de Prevención estableciéndose una valoración de la aptitud cuya conclusión se refleja en un certificado médico de aptitud del trabajador para desarrollar un puesto de trabajo con unas tareas básicas específicas en función de la categoría profesional y del puesto asignado dentro del sector.

El sector sanitario, ámbito al que se refiere este documento, se caracteriza por ser un sector ampliamente especializado y pluridisciplinar entre el que se incluye personal sanitario y no sanitario, todos ellos imprescindibles para el correcto funcionamiento del sistema. Es un sector donde convergen colectivos de trabajadores de muy diversa cualificación y en el que al prestar cuidados de salud, los daños a terceros pueden tener graves repercusiones. Por ello determinar la aptitud para el trabajo de estos profesionales se convierte en un objetivo básico.

La mayor parte de los trabajadores sanitarios ejercen su actividad profesional en el Sistema Nacional de Salud (SNS) siendo éste un sector esencial para garantizar la salud de la población.

A pesar de ello, el SNS no dispone de una regulación específica que establezca la aptitud de sus trabajadores como puede suceder en otros sectores de los servicios públicos como ferroviarios, fuerzas armadas, pilotos, policías locales o bomberos, por lo que se genera una gran variabilidad en cuanto a los criterios de aptitud.

El sistema sanitario público está regulado así mismo por unas normas comunes en cuanto a derechos, deberes y responsabilidades. Por tanto, parece coherente que se dispusiera de unos criterios homogéneos para establecer la aptitud de estos profesionales para el desempeño de su trabajo. Nos parece esencial disponer de un documento que nos permita estandarizar criterios de cara a certificar correctamente la aptitud o no aptitud de estos trabajadores para el puesto de trabajo al que están o van a estar adscritos.

Existen documentos de consenso y opiniones de expertos que analizando la bibliografía existente hasta la actualidad, se han pronunciado respecto a la aptitud y el momento en que emitir la misma por parte del médico del trabajo. Dado que la labor de los Servicios de Prevención es fundamentalmente preventiva, consideran que solo se debe emitir una aptitud para aquellos exámenes de salud establecidos como obligatorios por la legislación específica.

Al margen de esta consideración no podemos obviar la vigente Ley General de la Seguridad Social que, en su artículo 196 establece «Todas las empresas que hayan de cubrir puestos de trabajo con riesgo de enfermedades profesionales están obligadas a practicar un reconocimiento médico previo a la admisión de los trabajadores que hayan de ocupar aquéllos y a realizar los reconocimientos periódicos que para cada tipo de enfermedad se establezcan en las normas que, al efecto, dictará el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social». De manera que, al haber un claro riesgo de enfermedad profesional, esta certificación o dictamen de aptitud debe considerarse obligatoria en el sector sanitario.

No abundan las publicaciones que permitan responder a los grandes interrogantes que se producen en torno a la aptitud laboral a nivel estatal. Por ello ANMTAS (Asociación Nacional de Medicina del Trabajo en el Ámbito Sanitario) ha trabajado en este documento que pretende servir de orientación a los médicos del trabajo en el ámbito sanitario.

El trabajo realizado ha supuesto la lectura exhaustiva de la legislación estatal de referencia, los posicionamientos de grupos de expertos y la jurisprudencia existente respecto de la aptitud en el ámbito sanitario.

Esta guía no indica aspectos concretos para establecer la aptitud para una profesión en función de una patología específica, sino que pretende integrar tanto los requisitos preventivos de nuestra actividad, como los principios éticos y la evolución del consenso en aspectos relacionados con la aptitud de los trabajadores, así como los requisitos legales que debemos aplicar en nuestra práctica profesional diaria.

Este documento es un documento vivo que debe ser revisado tras los resultados de su aplicación, así como en función de la evidencia científica y los cambios legislativos que se produzcan.

[**Descargar Guía**](#)

No se aprueba teletrabajo por características del puesto de trabajo.

Loreto, profesional técnica de Banco desde julio de 2006, ha reducido su jornada por cuidado de hijas y está en excedencia hasta noviembre de 2024. Es madre de dos hijas nacidas en 2021 y 2023

Es responsable del desarrollo e implantación de herramientas informáticas para cooperativas clientes del banco. Este trabajo implica manejar datos sensibles y críticos, lo que requiere altos estándares de seguridad y confidencialidad

La empresa ha dejado de usar el teletrabajo por motivos de seguridad informática, aunque se permite el acceso ocasional mediante datos móviles desde los hogares de los empleados. Trabaja de forma presencial de 9 a 14 h en distintas sedes del Banco, algunas rurales y sin condiciones adecuadas para su labor, como lo expresa el espacio compartido con el director sin áreas reservadas para su trabajo

Solicitó teletrabajar o trabajar como desplazada en oficinas más cercanas a su domicilio para su conciliación. La empresa, dentro de plazo, respondió denegando la solicitud, por necesidades organizativas y productivas. En concreto, porque “el teletrabajo o el desplazamiento a oficinas más cercanas no es compatible con la seguridad y la privacidad necesarias para el tipo de trabajo que realiza”

Loreto presentó una demanda buscando el reconocimiento de su derecho a trabajar como desplazada o teletrabajar hasta el 03/03/2035 debido al cuidado de hijos menores de doce años

Se basa en el art. 34.8 del ET que permite adaptar la jornada laboral para la conciliación de la vida familiar y laboral hasta que los hijos cumplan doce años. También en el art. 46 del convenio colectivo, que establece la necesidad de considerar las adaptaciones de jornada de manera razonable y proporcionada

La empresa argumenta que las funciones de Loreto implican manejar datos sensibles, lo cual requiere máxima seguridad, disponible solo en las sedes principales y no en las oficinas más pequeñas y rurales accesibles al público como las solicitadas; no proporcionan el nivel de

seguridad adecuado para realizar este tipo de trabajo de manera segura

El juez, consideró los derechos de conciliación de la trabajadora y las necesidades organizativas y de seguridad de la empresa

La negativa de la empresa fue razonable dada la naturaleza del trabajo de Loreto y la importancia de la seguridad informática. Su trabajo no lo puede hacer desde casa ni en oficinas rurales abiertas al público, con pocas medidas de de privacidad, al contrario que en las sedes más grandes de provincia

En fin, la empresa deniega la solicitud, principalmente, por razones de seguridad y confidencialidad relacionadas con la naturaleza del trabajo que realiza, argumentando que las oficinas disponibles no cumplen con los requisitos mínimos para proteger los datos sensibles de los clientes.

📌 SJSO 630/2024 Cuenca 25/04/2024 Nº rec. 549/2023

El jefe escribe por whatsapp fuera del horario laboral?

Esto dice la ley:

"Buenos días equipo! Necesito que me enviéis el informe para mañana" [Mensaje recibido: Domingo 23:47h]

SPOILER: El jefe acaba de cometer una infracción que puede costarle a la empresa hasta 7.500€

Este derecho ya estaba regulado en la LO de Derechos Digitales en 2018, y en 2021 se reforzó para los trabajadores en remoto o en teletrabajo con la Ley de Trabajo a Distancia. ¿Qué dice?

- Las empresas DEBEN garantizar la desconexión digital.
- Los mensajes fuera de horario = acoso laboral digital.
- Multas de hasta 7.500 € por infracción GRAVE.

CONSEJOS PRO:

1. Establece políticas de desconexión digital, y regula las excepciones, (recuerda que es obligatorio tener protocolos y que hay convenios colectivos que ya lo regulan de algún modo), además de sancionar los incumplimientos, (siempre con proporcionalidad).

2. Regula las formas de comunicación dentro de la empresa para evitar denuncias sobre comunicaciones no consentidas, y que no valgan en juicio como prueba.
3. Implementa medios para que ni los trabajadores ni los jefes se las puedan saltar, como la restricción de envíos de mensajes fuera de horario, restricción de llamadas, apagar las luces de la oficina a una hora predeterminada, etc.
4. Cuidado con la cesión de datos de trabajadores a terceros y con la información/consentimiento al trabajador sobre su cesión/uso.
5. Si se necesita una conexión mayor a la habitual, establece un plus que retribuya esta disponibilidad

Tened en cuenta que los trabajadores NO están obligados a:

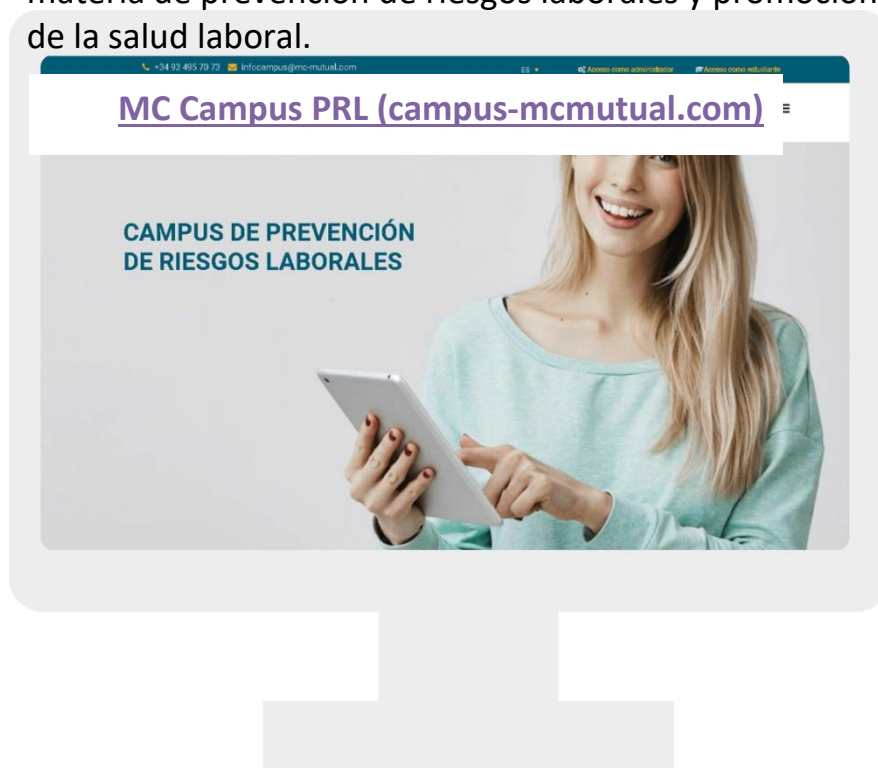
- Responder mensajes fuera de horario.
- Tener WhatsApp instalado ni entrar en grupos de trabajo con su móvil personal.
- Usar el móvil personal para el trabajo, ni siquiera para recibir un SMS y/o para acceder a aplicaciones que permiten confirmar su identidad (SAN 14/2024 de 5 de febrero).
- Dar explicaciones de por qué no se respondió al mensaje o la llamadapor lo que NO se debe sancionar por su supuesto incumplimiento ni requerir de contestación inmediata, excepto que se trate de una urgencia real.



😞 ¿Lo sabías? El 78% de los trabajadores españoles recibe mensajes laborales fuera de horario, pero solo el 2% denuncia.

CAMPUS DE FORMACIÓN EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Plataforma de e-learning que proporciona una variada relación de actividades educativas de calidad centrada en materia de prevención de riesgos laborales y promoción de la salud laboral.



Contenidos diseñados y actualizados por expertos en diversas materias

Recursos didácticos teórico-prácticos y material multimedia

Servicio de tutoría online o telefónica

Autoevaluación final y certificado de aprovechamiento





APPuesta por tu salud, APP de hábitos saludables de MC MUTUAL

APPuesta por tu salud se divide en cinco grandes áreas donde se tratan diferentes temas: ergonomía, pedagogía del dolor, seguridad vial, actividad física, nutrición, recetas, técnicas culinarias, superalimentos, gestión del estrés, gestión del tiempo, técnicas de respiración, tabaco, alcohol, hábitos de sueño o salud visual, entre otros.

APPuesta por comer mejor
Consejos sobre alimentación
saludable

APPuesta por sentirte bien
Todo sobre tu salud
emocional (estrés, relajación y
mindfulness, comunicación...)

APPuesta por cuidarte
Tips sobre tu salud general
(prevención de enfermedades
crónicas, sueño, exposición solar...)

APPuesta por moverte más
Todo sobre actividad física y
hábitos posturales

APPuesta por la seguridad vial
Todo acerca de la seguridad sobre
ruedas y también cuando somos
peatones



TIPS QUE ENCONTRARÁS

CONÓCELO
Consejos e información
de interés sobre las
distintas áreas de salud.

PRACTÍCALO
Ejercicios para poner en
práctica lo aprendido,
cuándo y dónde quieras.

ATRÉVETE
Pequeños desafíos que te
proponemos para lograr
tus metas de salud.



RECONOCIMIENTOS.

Destacar:

- Sello de Excelencia Europea EFQM 500+
- Certificación UNE 179003 en Seguridad del Paciente.
- Certificado de Empresa Saludable.
- Premio Ignasi Aragó i Mitjans a la mejor memoria de una institución sanitaria y social, otorgado por la Fundación Avedis Donabedian, que destaca la transparencia económica y sanitaria, así como la excelencia en la atención asistencial.
- Distintivo de Igualdad en la empresa, que garantiza la igualdad de oportunidades en la organización.



Además, por nuestro compromiso como entidad responsable. MC MUTUAL colabora con diferentes asociaciones con donaciones económicas (teaming), recogida de juguetes, alimentos, donaciones de material informático, etc...

Reciba un cordial saludo.

Javier Marrodán Pastor
Director de MC Mutual en La Rioja



Dando cumplimiento a la normativa de aplicación en protección de datos y los principios que ordenan la misma, esta Entidad Colaboradora con la Seguridad Social, únicamente puede informar sobre prestaciones (que contienen datos de carácter personal), al propio interesado o a quién conste como autorizado (por cualquiera de las formas admitidas en derecho)

Por ello, resulta muy importante que todas las empresas y autónomos estén bien asignados a vuestro número de RED y que los correos electrónicos de uso con la Mutua estén bien registrados en nuestra BBDD.

Para ello, si fuere necesario, os podéis poner en contacto con nuestra responsable de gestión externa, Desiré del Águila, para mantenerlos actualizados y, evitar posibles problemas en esta materia para cualquiera de las partes afectadas.