



# Novedades en materia Laboral

---

Enero 2024



# Índice

El Tribunal Supremo reconoce la obligación del empleado a reincorporarse al puesto de trabajo al obtener el alta médica, incluso cuando ésta se impugna por parte del interesado

3

*Análisis de la Sentencia del Tribunal Supremo N° 276/2023 de 17 de abril en la que se plantea si la falta de reincorporación de un trabajador a su puesto de trabajo tras el alta médica por tenerla impugnada, en un proceso de incapacidad temporal no superior a 365 días, está justificada*

Dejar de prestar servicios en un horario a turnos: ¿Es posible con la solicitud de reducción de jornada?

4

*Unificación de doctrina por parte del Tribunal Supremo interpretando que, las solicitudes de concreción horaria y reducción de jornada en un solo turno, a pesar de ejercer habitualmente un horario a turnos, no tienen cabida en nuestro ordenamiento jurídico*

Registro del plan de igualdad ante el “bloqueo negociador” como consecuencia de la ausencia de órganos representativos de los trabajadores

5

*Análisis de la sentencia del TSJ de Madrid, Sala de lo Social, Sección 4ª, núm. 683/2023 de 30 de octubre sobre la procedencia del registro del plan de igualdad ante el “bloqueo negociador” como consecuencia de la ausencia de órganos representativos de los trabajadores*

Prohibición del uso de datos biométricos para el registro de jornada

6

*La Agencia Española de Protección de Datos (AEPD) publicó el pasado 23 de noviembre la nueva Guía sobre tratamientos de control de presencia mediante sistemas biométricos, siguiendo la línea de las Directrices 05/2022 de 26 de abril del Comité Europeo de Protección de Datos (CEPD) y del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) en su sentencia de 22 de junio de 2023 C-579/21 Pankki S, prohibiendo el uso de sistemas biométricos para el control del registro de horarios y control de accesos de los trabajadores (huella, iris o reconocimiento facial, entre otros) por su repercusión en los derechos y libertades de las personas*

Nueva obligación de cotización de los becarios

*Con efectos del día 1 de enero de 2024 ha entrado en vigor la DA 52ª de la LGSS que establece la obligación de inclusión en el sistema de la seguridad social a los alumnos que realicen*

8

# El Tribunal Supremo reconoce la obligación del empleado a reincorporarse al puesto de trabajo al obtener el alta médica, incluso cuando ésta se impugna por parte del interesado

[Análisis de la Sentencia del Tribunal Supremo N° 276/2023 de 17 de abril en la que se plantea si la falta de reincorporación de un trabajador a su puesto de trabajo tras el alta médica por tenerla impugnada, en un proceso de incapacidad temporal no superior a 365 días, está justificada](#)

## Supuesto de hecho

En el caso analizado por la Sala IV del Tribunal Supremo, el demandante inicia un proceso de incapacidad temporal (IT) por enfermedad común y obtiene el alta médica antes de los 365 días, alta que impugna el mismo día que la recibe, comunicando tal impugnación a la empresa. Una vez el trabajador recibe el alta médica decide no reincorporarse a su puesto de trabajo, por lo que la empresa le requiere para que justifique su falta de reincorporación tras recibir el alta médica. Ante tal requerimiento, el trabajador alega a la empresa que la impugnación de la alta médica paraliza el expediente de alta y, por tanto, no existe obligación de reincorporarse hasta que haya una resolución al respecto.

Días más tarde el trabajador es despedido por ausencias injustificadas a su puesto de trabajo, ausencias que corresponden al periodo comprendido entre que recibe el alta médica y se resuelve la impugnación del alta médica, pues la empresa considera que éste tenía la obligación de reincorporarse en el mismo momento que se termina su situación de IT, independientemente de su impugnación.

## Antecedentes judiciales

En un primer momento, el Juzgado de lo Social desestima la demanda y declara el despido ajustado a derecho, sentencia que es recurrida por la parte demandante, estimándose el recurso por parte de la Sala Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, la cual declara el despido nulo por vulneración de la garantía de indemnidad al entender que las actuaciones ante la Inspección de Trabajo y los órganos judiciales son indicio

que obligan a considerar que el despido está amparado en causa legítima -pues el trabajador años antes había presentado denuncia ante la Inspección de Trabajo por infracciones en materia de seguridad social y modificación sustancial de condiciones de trabajo-.

Ante tal resolución, la empresa interpone Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina (RCD) en contra de la Sentencia dictada en suplicación y alega como sentencia de contraste la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de 14 de enero de 2020 (rec. 6038/2019), pues en ese supuesto la Sala entiende que el trabajador está obligado a reincorporarse a su puesto de trabajo una vez obtiene el alta médica, emitida dentro de los primeros 365 días. Por lo que existen resoluciones contradictorias en la misma cuestión planteada y así lo aprecia la Sala IV del Tribunal Supremo.

## Criterio del tribunal supremo

A estos efectos, la Sala IV del Tribunal Supremo indica que al tratarse de una IT no superior a 365 días es necesario acudir al artículo 5.1, párrafo 3º del RD 625/2014, en su redacción anterior a la reforma operada por el RD 1060/2022, de 27 de diciembre, por el que se modifica el Real Decreto 625/2014, de 18 de julio, en el que se regulan determinados aspectos de la gestión y control de los procesos por incapacidad temporal en los primeros 365 días de su duración, en tanto indica que el alta médica extingue el proceso de incapacidad temporal del trabajador, el cual tiene la obligación de reincorporarse a su puesto de trabajo el mismo día en que se produzca sus efectos.

En sentido contrario es el tratamiento aplicable cuando nos encontramos ante un proceso de incapacidad temporal que se prolonga más allá de los 365 días, pues en estos casos no existe la obligación de llevar a cabo una reclamación previa, precisamente porque ya ha tenido un proceso administrativo, el regulado en el artículo 170.2 LGSS.

Así pues, no es admisible el régimen alegado en la sentencia recurrida en tanto justifica que la situación de IT se ha prorrogado por el solo hecho de haberse impugnado el alta médica, pues estamos ante una IT inferior a los 365 días de duración.

De conformidad con la legislación aplicable, la Sala del Tribunal Supremo resuelve en los términos de la Sentencia de contraste y declara que el despido es ajustado a derecho por existir causa legítima para ello, en tanto el trabajador tiene la obligación de reincorporarse a su puesto de trabajo tras recibir el alta médica, cuando el proceso de IT no supera los 365 días.

## Dejar de prestar servicios en un horario a turnos: ¿Es posible con la solicitud de reducción de jornada?

Unificación de doctrina por parte del Tribunal Supremo, interpretando que las solicitudes de concreción horaria y reducción de jornada en un solo turno, a pesar de ejercer habitualmente un horario a turnos, no tienen cabida en nuestro ordenamiento jurídico

El derecho a la reducción de jornada diaria entre un octavo y la mitad de esta, por razones de guarda legal de menor de doce años o persona con discapacidad, reconocido por el artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, "ET"), constituye un derecho que pertenece a las personas trabajadoras por el hecho de que efectivamente se tenga a cargo una de estas personas.

El artículo 37.7 del ET complementa este derecho, estableciendo que la concreción del horario en esta reducción de jornada corresponde a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria. La interpretación de este precepto ha sido discutida por distintos Tribunales Superiores de Justicia de las distintas comunidades autónomas, sobre todo en cuanto al sistema de trabajo a turnos. Algunas salas consideraban que, incluso en un sistema de trabajo a turnos, los trabajadores tenían derecho a escoger el turno en el que podían concretar su jornada una vez aplicada la reducción. Otros consideraban que una solicitud de reducción de jornada no puede permitir a la persona trabajadora de forma unilateral, modificar su sistema de trabajo en la compañía.

Recientemente el Tribunal Supremo ha unificado doctrina acerca de este supuesto en su sentencia de 21

de noviembre de 2023 (recurso 3576/2020). El procedimiento principal trata de una trabajadora solicitante de una reducción de jornada por guarda legal, en el horario de turno de mañana únicamente (de 8 a 15 horas). La empleadora es una compañía que organiza los horarios de sus trabajadores en un sistema a turnos, y, en consecuencia, la jornada habitual de la trabajadora solicitante era en turnos alternos de mañana y tarde.

La empresa, al recibir la solicitud de la trabajadora, acepta su reducción de jornada como no puede ser de otro modo; sin embargo, no está conforme con la solicitud de la concreción horaria en el turno de mañana exclusivamente, alegando las necesidades organizativas del servicio que llevan a denegar su solicitud (en el departamento de la trabajadora, por las tardes es cuando más carga de trabajo existe, principalmente). La trabajadora, disconforme, impugna judicialmente la respuesta, solicitando que se le reconozca el horario indicado, así como una indemnización por daños y perjuicios por importe de 3.500 euros.

El Alto Tribunal considera que la redacción del artículo 37.7 del ET, la oración "*dentro de su jornada ordinaria*", debe entenderse como que el legislador ha tenido la intención de delimitar esta concreción al "*tiempo concreto y delimitado durante el que el trabajador tiene la obligación de cumplir con la prestación de laboral*", "*en computo diario, semanal o anual*", y el que "*efectivamente viene desarrollando el trabajador, de manera habitual*". Consecuentemente, el Tribunal Supremo considera que la trabajadora, si bien podía concretar efectivamente el horario una vez ejercitado el derecho a su reducción de jornada diaria, esta concreción únicamente era posible

sin alterar el régimen de trabajo a turnos que venía realizando en la compañía.

Los perjuicios para las empresas en casos en que esta situación se ha validado por los tribunales son claros, pues la persona trabajadora no únicamente está ejerciendo su derecho a la reducción su jornada, sino que además está variando el régimen ordinario de la jornada en la compañía así como modificando unilateralmente el sistema de trabajo, de uno a turnos a uno en el que claramente existe un único turno a ejercer por la persona trabajadora, algo que no puede quedar al arbitrio de ninguna de las partes que forman la relación laboral.

Finalmente, con esta resolución, la doctrina es meridianamente clara en un supuesto como en el descrito, siendo que las personas trabajadoras no pueden concretar de forma unilateral su horario en un solo turno, cuando el sistema de trabajo está organizado a turnos, y existe una razón organizativa para sustentar su denegación.

En definitiva, ante una solicitud de concreción de jornada del artículo 37.7 del ET, las empresas deben recordar que las personas trabajadoras no tienen derecho a escoger un turno cuando trabajan en un sistema a turnos.

## Registro del plan de igualdad ante el “bloqueo negociador” como consecuencia de la ausencia de órganos representativos de los trabajadores.

[Análisis de la sentencia del TSJ de Madrid, Sala de lo Social, Sección 4ª, núm. 683/2023 de 30 de octubre sobre la procedencia del registro del plan de igualdad ante el “bloqueo negociador” como consecuencia de la ausencia de órganos representativos de los trabajadores](#)

De conformidad con lo previsto en el 5.3 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, en las empresas donde no exista representación legal de los trabajadores, se creará una comisión ad hoc constituida, de un lado, por la representación de la empresa y, de otro lado, por una representación de las personas trabajadoras, integrada por los sindicatos más representativos y por los sindicatos representativos del sector al que pertenezca la empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación.

Ahora bien, ¿qué sucede cuando los sindicatos no responden al llamamiento de la empresa para formar parte de la comisión negociadora?

El Tribunal Superior de Justicia de Madrid en su reciente Sentencia 683/2023 de 30 de octubre, y en los mismos términos en los que se había pronunciado anteriormente, ha fallado a favor de la empresa argumentando que, en situaciones excepcionales de imposibilidad negociadora no deseada por la empresa, se debe admitir la validez del plan implementado unilateralmente por ésta. Estableciendo además para estos supuestos que la autoridad laboral debe proceder a la inscripción del Plan de Igualdad conforme a la normativa vigente.

En concreto manifiesta que si bien la comisión negociadora debe constituirse en los términos previstos en el artículo 5 del Real Decreto 901/2020, también que *“no estaba en el espíritu de la norma ni en la voluntad del legislador el resultado final que se ha originado por la ausencia de los Sindicatos y su no respuesta a las convocatorias, de tal forma que el resultado final resulta perverso a la finalidad perseguida, y a la postre no se puede cumplir con la inscripción de los planes de igualdad por esta causa”*.

Asimismo, recuerda los argumentos del Tribunal Supremo en Sentencia 832/2018 de 13 de septiembre según los cuales *“aunque pudiera concluirse que un bloqueo negociador por parte de los representantes de los*

*trabajadores podría erigirse en justificación razonable del incumplimiento de la obligación de contar con un plan de igualdad o, al límite, como justificación de la implementación unilateral de un plan de igualdad provisional, lo cierto es que para ello deberían darse circunstancias excepcionales (Bloqueo negociador imputable exclusivamente a la contraparte; negativa de la misma negociar, ausencia de cualquier tipo de representación) [...]”.*

Finalmente concluye que se entiende que estamos ante

una situación excepcional de bloqueo negociador por la ausencia de órganos representativos de los trabajadores pese a que la empresa ha puesto todos los medios a su alcance para constituir adecuadamente la referida comisión, así como que procederá el registro del plan de igualdad de conformidad con lo establecido en el artículo 11.1 del ya mencionado Real Decreto 901/2020 que establece que “Los planes de igualdad serán objeto de inscripción obligatoria en registro público, cualquiera que sea su origen o naturaleza, obligatoria o voluntaria, y hayan sido o no adoptados por acuerdo entre las partes”.

## Prohibición del uso de datos biométricos para el registro de jornada

La Agencia Española de Protección de Datos (AEPD) publicó el pasado 23 de noviembre la nueva Guía sobre tratamientos de control de presencia mediante sistemas biométricos, siguiendo la línea de las Directrices 05/2022 de 26 de abril del Comité Europeo de Protección de Datos (CEPD) y del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) en su sentencia de 22 de junio de 2023 C-579/21 Pankki S, prohibiendo el uso de sistemas biométricos para el control del registro de horarios y control de accesos de los trabajadores (huella, iris o reconocimiento facial, entre otros) por su repercusión en los derechos y libertades de las personas

Ello supone un importante cambio de criterio, al considerar que la autenticación biométrica es un proceso que implica el tratamiento de categorías especiales de datos personales, ya sea en procesos de identificación o en procesos de autenticación o verificación. Por ello, prohíbe el uso de la huella dactilar o el reconocimiento facial como métodos de control de registro de las jornadas laborales en las empresas, considerando que, aunque la identificación y la autenticación son funciones distintas, ambas se refieren al tratamiento de datos biométricos relacionados con una persona física identificada o identificable, por lo que, ambas funciones constituyen un tratamiento de datos personales, entendido como tratamiento de “categorías especiales” de datos personales.

Siendo así, hasta el momento estos datos biométricos se encontraban prohibidos por el artículo 9.1. del Reglamento General de Protección de Datos (RGPD), pudiendo levantar excepcionalmente esta prohibición, de acuerdo con el apartado 2º del mismo artículo, cuando:

- a) el interesado daba su consentimiento explícito;
- b) el tratamiento era necesario para el cumplimiento de obligaciones y el ejercicio de derechos específicos del responsable del tratamiento o del interesado en el ámbito del Derecho laboral y de la seguridad y protección social o;
- c) para proteger intereses vitales del interesado o de otra persona física, en el supuesto de que el interesado no estuviese capacitado, física o jurídicamente, para dar su consentimiento;
- d) era efectuado por una fundación, una asociación o cualquier otro organismo sin ánimo de lucro (etc);
- e) se trataba de datos personales que el interesado hubiese hecho manifiestamente públicos;
- f) el tratamiento era necesario para la formulación, el ejercicio o la defensa de reclamaciones (etc) o;
- g) por razones de un interés público esencial (etc) o;
- h) para fines de medicina preventiva o laboral, evaluación de la capacidad laboral del trabajador, diagnóstico médico, prestación de asistencia o tratamiento de tipo sanitario o social, o gestión de los sistemas y servicios de asistencia sanitaria y social o;

- i) por razones de interés público en el ámbito de la salud pública (etc) o;
- j) con fines de archivo en interés público, fines de investigación científica o histórica (etc)

No obstante, ahora la AEPD especifica que el consentimiento (a) no puede levantar la prohibición, al existir un desequilibrio entre la persona a la que se somete al tratamiento y quien lo está llevando a cabo, manteniendo dicha prohibición aun con el consentimiento del trabajador, pues considera que el consentimiento no constituye una base de legitimación válida para este tipo de tratamientos de control de presencia a causa del desequilibrio de poder en la relación entre empleador y empleado, ocasionando que dicho consentimiento no se preste libremente por el interesado.

Asimismo, para el registro de jornada y control de acceso con fines laborales, si el levantamiento de la prohibición se basa en el cumplimiento de una obligación legal (b), el responsable debe contar con una norma con rango de ley que autorice específicamente utilizar datos

biométricos para dicha finalidad (en la actualidad no existe). La Guía también descarta otras bases de legitimación como la ejecución de un contrato o el interés legítimo para validar el tratamiento de los datos biométricos para el control de presencia, y añade que, a pesar de ser levantada dicha prohibición, debería acudir, además de a una base de legitimación válida, a una gestión del riesgo, aplicación de medidas técnicas y organizativas apropiadas y una Evaluación de Impacto para la Protección de los Datos, superando juicios de idoneidad, necesidad y proporcionalidad.

En cuanto a la implementación de este nuevo criterio, cabe señalar que la Guía no indica fecha límite, pero desde el momento de su publicación y en caso de incumplir la normativa mencionada, la AEPD puede llegar a sancionar con imposición de multas a las empresas, que pueden asimismo tener que hacer frente a posibles indemnizaciones por daños y perjuicios a causa del uso ilegítimo de datos biométricos, por lo que deberán implementar métodos alternativos menos intrusivos para el control de las jornadas laborales.

## Nueva obligación de cotización de los becarios

---

Con efectos del día 1 de enero de 2024 ha entrado en vigor la DA 52ª de la LGSS que establece la obligación de inclusión en el sistema de la seguridad social a los alumnos que realicen prácticas formativas o prácticas académicas externas incluidas en los programas de formación, ya sean remuneradas o no, incluyendo:

- a) Las realizadas por alumnos universitarios, tanto las dirigidas a la obtención de titulaciones oficiales de grado y máster, doctorado, como las dirigidas a la obtención de un título propio de la universidad, ya sea un máster de formación permanente, un diploma de especialización o un diploma de experto.
- b) Las realizadas por alumnos de formación profesional, siempre que las mismas no se presten en el régimen de formación profesional intensiva.

- c) Las realizadas por alumnos de Enseñanzas Artísticas Superiores, enseñanzas artísticas profesionales y enseñanzas deportivas del sistema educativo.

¿En qué régimen de la Seguridad Social deben ser incluidos estos estudiantes en prácticas?

Estos estudiantes serán incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social, excluidos los sistemas especiales del mismo, salvo que la práctica o formación se realice a bordo de embarcaciones, en cuyo caso la inclusión se producirá en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar.

**Reglas de cotización para los estudiantes en prácticas a partir del 1 de enero de 2024**

	Prácticas formativas remuneradas	Prácticas formativas NO remuneradas
<b>Organismo encargado de las obligaciones de SS</b>	<p>Entidad u Organismo que financie el programa de formación, que asumirá a estos efectos la condición de empresario.</p> <p>En el supuesto de que el programa esté cofinanciado por dos o más entidades u organismos, tendrá la condición de empresario aquel al que corresponda hacer efectiva la respectiva contraprestación económica.</p>	<p>La empresa, institución o entidad en la que se desarrollen aquellos, salvo que en el convenio o acuerdo de cooperación disponga lo contrario.</p> <p>Quien asuma la condición de empresario deberá comunicar los días efectivos de prácticas a partir de la información que facilite el centro donde se realice la práctica formativa.</p>
	<p>La entidad que resulte responsable solicitará de la Tesorería General de la Seguridad Social la asignación de un código de cuenta de cotización específico para este colectivo de personas.</p>	
<b>Altas y bajas en SS</b>	<p>Las altas y las bajas en la SS se practicarán de acuerdo con la normativa general.</p>	<p>Aplicación de la normativa general Alta al inicio de las prácticas formativas y baja a la finalización de estas, sin perjuicio de que para la cotización a SS y su acción protectora se tengan en cuenta exclusivamente los días en que se realicen dichas prácticas.</p> <p>A estos efectos, el plazo para comunicar a la Tesorería General de la Seguridad Social dicha alta y baja será de diez días naturales desde el inicio o finalización de las prácticas.</p>
<b>Cotización a la SS</b>	<p>Aplicando las reglas correspondientes a los contratos formativos en alternancia.</p> <p>Se excluye la cotización finalista del Mecanismo de Equidad Intergeneracional.</p>	<p>Consistirá en una cuota empresarial por cada día de prácticas formativas por contingencias comunes y por contingencias profesionales, que tendrá en cuenta la exclusión de la cobertura de la incapacidad temporal derivada de contingencias comunes, sin que pueda superarse la cuota máxima por contingencias comunes y profesionales que se determine.</p> <p>A efectos de prestaciones, cada día de prácticas formativas no remuneradas será considerado como 1,61 días cotizados, sin que pueda sobrepasarse, en ningún caso, el número de días del mes correspondiente.</p> <p>Se excluye la cotización finalista del Mecanismo de Equidad Intergeneracional.</p>



<b>Acción protectora</b>	La correspondiente al régimen de Seguridad Social aplicable, con la exclusión de la protección por desempleo, de la cobertura del Fondo de Garantía Salarial y por Formación Profesional.	La correspondiente al régimen de Seguridad Social aplicable, con la exclusión de la protección por desempleo, de la cobertura del Fondo de Garantía Salarial y por Formación Profesional y la protección por la prestación de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes.
<b>Base de cotización mensual</b>	La base mínima del grupo 7 de cotización en el RGSS salvo en aquellos meses en los que el alta no se extienda a la totalidad de los mismos, en los que la base de cotización a efectos de prestaciones será la parte proporcional de dicha base mínima.	La base de cotización mensual aplicable a efectos de prestaciones será el resultado de multiplicar la base mínima de cotización vigente en cada momento respecto del grupo de cotización 8, por el número de días de prácticas formativas realizadas en el mes natural con el límite, en todo caso, del importe de la base mínima de cotización mensual correspondiente al grupo de cotización 7
<b>Bonificaciones o reducciones en las cuotas de la seguridad social</b>	A las cuotas por contingencias comunes les resultará de aplicación una reducción del 95 %	A las cuotas por contingencias comunes les resultará de aplicación una reducción del 95 %

## Contacto



**Cristina Samaranch**  
**Socia del Área de Derecho Laboral**

[csamaranch@rcd.legal](mailto:csamaranch@rcd.legal)