



# Newsletter Derecho Laboral

Mayo 2025

**forv/s**  
**mazars**

**Jurisprudencia:** Conciliación de la vida laboral y familiar. Solicitud de adaptación de jornada por cuidado de menores denegada por motivos organizativos.

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Canarias (Las Palmas) ha dictado la sentencia núm. 92/2025, de 11 de abril, en la que desestima la solicitud de concreción horaria presentada por un trabajador, quien rotaba turnos con otro compañero. El trabajador, padre de dos hijos, solicitó un turno fijo de mañana y ofreció su disponibilidad para trasladarse a otro centro de trabajo, solicitud que fue rechazada por la empresa alegando perjuicios organizativos. El tribunal confirma la denegación, al considerar que el derecho a la adaptación de jornada debe ejercerse con proporcionalidad y atendiendo a la viabilidad dentro del marco empresarial.

La empresa justificó su negativa en la existencia de solo dos trabajadores en la sección de carnicería, lo que implicaría que, de accederse a la petición, el otro empleado quedaría permanentemente asignado al turno de tarde. Además, alegó que el cambio solicitado afectaría gravemente a la organización interna y al equilibrio de turnos del centro. Como alternativa, ofreció varias propuestas que combinaban turnos de mañana y tarde o reubicación en otras secciones, ninguna de las cuales fue aceptada por el trabajador.

La sentencia confirma que el derecho a la adaptación de jornada por conciliación, recogido en el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, no es un derecho absoluto ni unilateral, sino que debe ejercerse mediante una negociación de buena fe, con propuestas razonables y proporcionadas por ambas partes. El tribunal subraya que, en este caso, la propuesta empresarial permitía cubrir las necesidades

de cuidado de los menores, al asegurar su atención alterna por parte de ambos progenitores.

La Sala también destaca que, para valorar adecuadamente la solicitud de adaptación, deben tenerse en cuenta no solo las circunstancias del solicitante, sino también las del otro progenitor, con el fin de lograr un reparto equilibrado de las responsabilidades familiares. En este sentido, considera que no concurrían razones excepcionales que justificaran alterar sustancialmente la organización del centro de trabajo.

No obstante, la sentencia incluye un voto particular emitido por la magistrada Glòria Poyatos Matas, quien discrepa del fallo mayoritario. En su opinión, se debió estimar la petición del trabajador y reconocerse su derecho al turno fijo de mañana, por tratarse de un derecho individual de conciliación no supeditado a la disponibilidad del otro progenitor. Denuncia, además, que exigir la corresponsabilidad como requisito habilitante vulnera el enfoque de género y puede traducirse en una discriminación indirecta, especialmente hacia las mujeres, quienes son estadísticamente las principales solicitantes de estas medidas. También rechaza que una empresa de gran dimensión como Dinosol no disponga de medios organizativos suficientes para absorber el impacto de dicha adaptación.

**Se adjunta en el siguiente [enlace](#) el acceso directo a la sentencia.**

**Jurisprudencia:** El Tribunal Supremo anula varias cláusulas del acuerdo de teletrabajo de Teleperformance por vulnerar derechos laborales y de protección de datos.

La Sala de lo Social del Tribunal Supremo ha dictado la sentencia núm. 267/2025, de 2 de abril, en la que analiza los límites legales de diversas cláusulas del contrato tipo de trabajo

## a distancia suscrito por Teleperformance España, validando aquella que obliga al trabajador a facilitar su correo electrónico y teléfono personal para casos de urgencia, así como la que remite la compensación de gastos a la negociación colectiva.

El Tribunal Supremo considera válida la cláusula que exige al trabajador facilitar a la empresa su correo electrónico y número de teléfono personal, siempre que dicha información se utilice exclusivamente para supuestos de urgencia en el servicio. En su interpretación, esta previsión responde a una necesidad funcional vinculada a la ejecución del contrato de trabajo y encuentra respaldo legal en el artículo 6.1.b) del Reglamento General de Protección de Datos (RGPD), que permite el tratamiento de datos personales cuando sea necesario para la ejecución de un contrato en el que el interesado sea parte.

La Sala destaca que, en el contexto actual, estos medios de contacto son socialmente habituales y pueden resultar imprescindibles para garantizar la atención ante incidencias técnicas, especialmente en el marco del teletrabajo, conforme al artículo 11.2 de la Ley de Trabajo a Distancia (LTD). La cláusula, además, se formula de manera restrictiva —“si fuera necesario” y “por urgencias del servicio”—, lo que la hace compatible con los principios de minimización, adecuación y proporcionalidad establecidos en el RGPD.

En paralelo, el Tribunal también avala la validez de la cláusula que condiciona la compensación de gastos del teletrabajo a lo previsto en la negociación colectiva sectorial, aclarando que dicha remisión no puede interpretarse como una exclusión del derecho a ser compensado. Al contrario, recuerda que los artículos 7.b) y 12 de la LTD imponen a la empresa la obligación de sufragar los gastos derivados del trabajo a distancia, con independencia de que el convenio colectivo los desarrolle o no.

Así, aunque el convenio aplicable no contemple fórmula alguna de compensación, ello no exime al empleador del cumplimiento de sus deberes legales, lo que convierte esta cláusula en una remisión lícita y no excluyente. La sentencia, en este sentido, refuerza el principio de que los derechos mínimos del trabajador en materia de teletrabajo no pueden ser neutralizados por la falta de desarrollo convencional.

Se adjunta en el siguiente [enlace](#) el acceso directo a la sentencia.

**Jurisprudencia:** ¿Puede reclamarse en un procedimiento de tutela de derechos fundamentales (por discriminación retributiva) una indemnización por lucro cesante basada en las diferencias salariales?

**El TS unifica doctrina: en casos de discriminación retributiva por razón de contratación temporal, la indemnización puede incluir tanto el perjuicio económico real -lucro cesante- como los daños morales.**

La demandante, que fue contratada por la Delegación del Gobierno en Ceuta al amparo de un programa de contratación subvencionada por el SEPE, presentó demanda de vulneración de derechos fundamentales por haber estado percibiendo un salario inferior al establecido en el Convenio Colectivo de aplicación, a diferencia del resto de sus compañeros que prestaban idénticas funciones a ella pero que estaban contratados bajo otra modalidad.

En primera instancia, el JS 1 de Ceuta, estimó la demanda por vulneración del derecho a la igualdad (art. 14 CE) y condenó a la Administración del Estado (empleadora) al pago de una cantidad en concepto de **lucro cesante** y otra cantidad por **daños morales**. No

obstante, el TSJ revocó parcialmente esta sentencia al considerar que la indemnización por lucro cesante no tenía cabida en este procedimiento, debiendo reclamarla por la vía del juicio ordinario en tanto que constituye una reclamación salarial.

Ante el recurso de casación de la trabajadora, el Tribunal Supremo, a través de su sentencia nº 1817/2025, de 22 de abril, consideró que, en aplicación del artículo 182 d) y 183 LRJS, es posible reclamar tanto daños morales como materiales derivados de la vulneración de derechos fundamentales en el procedimiento de tutela de derechos fundamentales.

Además, matizó que, en estos casos, el cómputo del plazo de prescripción se inicia al cesar la conducta discriminatorio y no al finalizar la relación laboral.

En conclusión, el Alto Tribunal consolida una línea jurisprudencial garantista que reconoce el pleno alcance reparador de los procedimientos de tutela de derechos fundamentales, determinando que **es válida la acumulación de la reclamación por lucro cesante (diferencia salarial) como indemnización derivada de la lesión del derecho fundamental a la igualdad**, sin necesidad de acudir a un procedimiento ordinario por reclamación de cantidad.

Se adjunta en el siguiente [enlace](#) el acceso directo a la sentencia.

**Jurisprudencia:** El Tribunal Supremo no considera tiempo de trabajo el desplazamiento desde el último cliente al domicilio del trabajador.

La Sala de lo Social del Tribunal Supremo, en Sentencia del 21 de abril de 2025 ha establecido que, como norma general, no es aplicable la doctrina Tyco y el tiempo dedicado por los trabajadores al

**desplazamiento desde el último cliente hasta su domicilio al finalizar la jornada no debe computarse como tiempo de trabajo efectivo ni a efectos de jornada ni de retribución.**

En el presente conflicto, CCOO reclamaba a la empresa demandada que, de forma análoga al tiempo de desplazamiento desde el domicilio del trabajador hasta el primer cliente -que la empresa reconocía como tiempo de trabajo-, se reconociera como tiempo de trabajo el tiempo el dedicado por los trabajadores a volver a casa desde el domicilio del último cliente.

La Sala rechaza esta pretensión recordando que únicamente en circunstancias excepcionales, el tiempo de desplazamiento entre el domicilio del trabajador y el del cliente ha de considerarse como tiempo trabajado.

Esto es así porque la norma general ya viene establecida en el artículo 34.5 del Estatuto de los Trabajadores que establece que *“el tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo”*.

Esta norma general dejaría de aplicarse en situaciones muy concretas, como fue el caso de estudiado en la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 10 de septiembre de 2015 (asunto Tyco), donde dejó de existir un centro físico de trabajo por lo que todos los trabajadores en constante itinerancia de forma sobrevenida, perdiendo así *“la posibilidad de determinar libremente la distancia que separa su domicilio del lugar habitual de inicio y fin de su jornada laboral”*.

En el caso estudiado por el Alto Tribunal, la empresa demandada no disponía de un centro de trabajo físico y los trabajadores eran itinerantes desde el inicio, sin alegar cambios de ningún tipo en orden a esa dinámica de trabajo. Además, los trabajadores no estaban sometidos al control estricto del empresario en el momento de volver desde el domicilio del último cliente a casa y el hecho de que la empresa sí

compute como tiempo de trabajo el desplazamiento inicial al domicilio del primer cliente NO obliga a la extender ese mismo tratamiento al desplazamiento en el fin de la jornada laboral.

Se adjunta en el siguiente [enlace](#) el acceso directo a la sentencia.

**Jurisprudencia:** La persona trabajadora tiene derecho íntegro al plus de turnicidad a pesar de estar en reducción de jornada por guarda legal de un menor.

[El TS consolida doctrina con perspectiva de género para proteger los derechos de conciliación laboral y familiar: se reconoce el derecho a percibir íntegro el plus de turnicidad a trabajadores con reducción de jornada por guarda legal.](#)

El presente caso trae origen en una trabajadora que solicitó una reducción del 50 % de su jornada anual por guarda legal de un menor de 12 años, manteniendo su prestación laboral en turnos rotativos de mañana, tarde y noche. Como consecuencia de dicha reducción, la empresa le disminuyó proporcionalmente el salario, incluyendo el complemento salarial por turnicidad, lo que fue objeto de controversia.

El Juzgado de lo Social desestimó la demanda, que fue revocada en suplicación por el Tribunal Superior de Justicia, reconociendo el derecho de la trabajadora a percibir íntegramente el plus de turnicidad.

La empresa se alza en casación sobre la base de que, conforme al artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores y a su convenio colectivo, la reducción de jornada debería implicar una reducción proporcional de todas las partidas retributivas, incluido el plus de turnicidad.

El objeto del recurso de casación por unificación de doctrina consiste en determinar si el complemento por turnicidad debe reducirse proporcionalmente en caso de reducción de jornada por guarda legal, o si se debe mantener íntegramente cuando se continúan realizando turnos rotativos completos.

El Tribunal Supremo analizando su propia doctrina al respecto, manifiesta que la reducción salarial por guarda legal solo debe afectar al salario base y complementos vinculados a la duración efectiva de la jornada. En consecuencia, los complementos que retribuyen condiciones de trabajo especiales (como la turnicidad, absentismo, puntualidad, etc.) no deben minorarse salvo que dependan directamente de la cantidad de horas trabajadas.

La turnicidad implica una carga añadida para el trabajador, especialmente en turnos que afectan al ritmo circadiano (mañana, tarde y noche) y si bien la jornada se reduce, la penosidad y los cambios de turno subsisten, lo que justifica el abono íntegro del plus.

A mayor abundamiento, la norma convencional aplicable, no vincula el plus de turnicidad al número de horas, sino a la rotación entre distintos turnos, lo que refuerza su carácter compensatorio no prorrateable, aspecto que refuerza la imposibilidad de reducir el complemento.

Así mismo, tampoco prescinde de la necesidad de interpretar las normas con perspectiva de género, por aplicación del art. 4 y 15 de la LO 3/2007 que impone un enfoque favorable a los derechos de conciliación de las trabajadoras, quienes representan el colectivo más afectado por reducciones de jornada por guarda legal.

En conclusión, el Alto Tribunal desestima el recurso de casación por unificación de doctrina interpuesto por la empresa, consolidando doctrina en favor de la protección del derecho a la conciliación y estableciendo que el complemento de turnicidad debe abonarse íntegramente incluso en supuestos de reducción de jornada, siempre que la persona

trabajadora siga sometida al régimen de turnos rotativos.

Se adjunta en el siguiente [enlace](#) el acceso directo a la sentencia.

## **Jurisprudencia:** El TSJ de Asturias matiza los límites del despido disciplinario en Contact Center

[El tribunal considera improcedente el despido disciplinario de un teleoperador que colgó cinco llamadas en cuatro días, recalcando la necesidad de una proporcionalidad entre la falta y la sanción.](#)

El Tribunal Superior de Justicia de Asturias ha emitido una sentencia que matiza los límites del despido disciplinario en el sector de los centros de atención telefónica. En su resolución, el tribunal declara improcedente el despido de un teleoperador que colgó cinco llamadas en un periodo de cuatro días, al considerar que no se acredita una gravedad suficiente para justificar la ruptura del contrato laboral.

El trabajador fue cesado por la empresa por presuntamente haber incumplido sus deberes laborales en varias ocasiones. Sin embargo, el tribunal descarta que se haya probado más allá de esas cinco llamadas colgadas y rechaza que esa conducta aislada y puntual constituya una transgresión de la buena fe contractual de suficiente entidad como para conllevar un despido.

La Sala subraya que no todo incumplimiento permite aplicar la sanción máxima del despido. Según el fallo, debe valorarse la gravedad y culpabilidad del hecho atendiendo a la proporcionalidad entre la infracción y la medida adoptada. Además, destaca que no constan antecedentes disciplinarios graves del trabajador ni reiteración en la conducta sancionada.

Esta sentencia se convierte en un importante referente jurisprudencial para el sector de los Contact Centers, donde las empresas deben extremar el cuidado en la valoración de la conducta del personal y la adecuación de las sanciones impuestas. La resolución recuerda que la confianza empresarial debe protegerse, pero no puede imponerse una sanción desproporcionada por meras irregularidades operativas aisladas.

Para los departamentos de Recursos Humanos y asesores legales de empresa, este pronunciamiento refuerza la importancia de acreditar con precisión las faltas imputadas y de aplicar medidas disciplinarias acordes al principio de proporcionalidad, evitando así decisiones empresariales susceptibles de ser anuladas judicialmente.

Se adjunta en el siguiente [enlace](#) el acceso directo a la sentencia.

# Contacto

[derecho.laboral@forvismazars.com](mailto:derecho.laboral@forvismazars.com)

