



**Asociación Profesional de Auditoría
Socio Laboral y de Igualdad**

XXII JORNADAS TÉCNICAS MADRID

29 DE NOVIEMBRE DE 2024

LA AUDITORÍA DE LAS DISTINTAS MODALIDADES CONTRACTUALES

Dña. MARÍA NIETO, Abogada – Junta Directiva CEAL

Área C: CONTRATACION LABORAL

Subárea 1: DE CARACTER GENERAL APLICABLES A TODO TIPOS DE CONTRATOS

- Capacidad para contratar
- Forma
 - Verbal/escrito
 - Comunicación
 - Copia básica
- Contenido
 - Datos identificativos
 - Jornada: Tiempo completo/tiempo parcial
 - Pacto horas complementarias
 - Duración
 - Periodo de prueba
 - Retribución
 - Vacaciones

LA AUDITORÍA DE LAS DISTINTAS MODALIDADES CONTRACTUALES

- Normas supletorias
- Cofinanciación FSE
- Comunicación
- LOPD
- Cláusulas adicionales
 - Permanencia
 - No competencia postcontractual
 - Exclusividad/plena dedicación
 - Preaviso
 - Prorratio pagas
 - Incentivos
 - Mejoras salariales
 - Tiempo de trabajo
 - Puesto de trabajo/funciones
 - Otros
- Validez del contrato
- Colectivos especiales y especialidades

Subárea 2: CONTRATOS INDEFINIDOS

- Desde el origen
 - Contrato indefinido ordinario
 - Fijo discontinuo
 - Contrato indefinido de personas con discapacidad
 - General
 - Centros especiales de empleo
 - Procedentes de enclaves laborales
 - Contrato indefinido para personas con capacidad intelectual límite
 - Contrato indefinido para readmitidos tras IP
 - Contrato indefinido de personas desempleadas de larga duración.
 - Contrato indefinido para personas trabajadores en situación de exclusión social
 - General
 - Empresas de inserción

LA AUDITORÍA DE LAS DISTINTAS MODALIDADES CONTRACTUALES

- Contrato indefinido para mujeres víctimas de violencia de género, violencia sexual, y trata de seres humanos.
- Contrato indefinido de víctimas del terrorismo
- Contrato indefinido de personas jóvenes del Sistema de Garantía Juvenil
- Contrato indefinido de personas que realizan formación práctica en empresas
- Transformación
 - De contrato formativo
 - De contrato para el fomento del empleo
- Indefinido adscrito a obra (Exclusivo Construcción)

LA AUDITORÍA DE LAS DISTINTAS MODALIDADES CONTRACTUALES

Subárea 3 CONTRATOS TEMPORALES

- Especialidades
- Por circunstancias de la producción
- Por sustitución de una persona trabajadora
 - General
 - Trabajadores en formación
 - Trabajadores durante los periodos de descanso por nacimiento adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia, suspensión por nacimiento y cuidado del menor.
 - Bajas por Incapacidad Temporal
 - Víctimas de violencia de género o sexual.
- De personas trabajadoras en riesgo de exclusión social – Empresas de inserción
 - Duración determinada
 - Fomento del empleo
- De jubilación parcial
- De relevo

LA AUDITORÍA DE LAS DISTINTAS MODALIDADES CONTRACTUALES

- Vinculado a programas de activación para el empleo
- De personas con discapacidad
 - General
 - Centros especiales de empleo

Subárea 4: CONTRATO PARA LA FORMACIÓN EN ALTERNANCIA

- Ordinario
- De ETT
- En programas de empleo y formación
- Con personas con discapacidad
- Con personas con capacidad intelectual límite

Subárea 5: CONTRATO FORMATIVO PARA LA OBTENCIÓN DE LA PRÁCTICA PROFESIONAL

- Ordinario
- De ETT
- Con personas con discapacidad

LA AUDITORÍA DE LAS DISTINTAS MODALIDADES CONTRACTUALES

Subárea 6: CONTRATO DE TRABAJO EN COMÚN Y CONTRATO DE GRUPO

- Indefinido
- Temporal

Subárea 7: CONTRATO DE TRABAJO A DISTANCIA

- Acuerdo de trabajo a distancia

Subárea 8: CONTRATO DE ALTA DIRECCIÓN

- Indefinido
- Temporal

Subárea 9: BONIFICACIONES

LA AUDITORÍA DE LAS DISTINTAS MODALIDADES CONTRACTUALES

Subárea 10: OTROS CONTRATOS

- Contrato de puesta a disposición
- Estudiantes y becarios
- De acceso de personal investigador doctor
- De personal investigador predoctoral en formación
- De internos en instituciones penitenciarias/centros de menores.
- Contrato de representante
- Contrato de agencia
- Contrato de arrendamiento de servicios
- TRADE

Subárea 11: CONTRATOS EN PERIODO TRANSITORIO

INDICADOR

Subárea 1: DE CARACTER GENERAL APLICABLES A TODO TIPOS DE CONTRATOS

- Contenido

- Periodo de prueba
 - Comprobar fijación de duración en términos ciertos (días, meses)
 - Comprobar cláusulas interrupción en caso de suspensión del contrato.

RESOLUCIÓN RELEVANTE

STS DE 24 DE SEPTIEMBRE DE 2024

Nº de sentencia: 1164/2024

Nº. Cendoj: 28079140012024101153

Nº. Ecli: ES:TS:2024:4741

Nº. Roj: STS 4741:2024

LA AUDITORÍA DE LAS DISTINTAS MODALIDADES CONTRACTUALES

Validez del periodo de prueba que se ha pactado en el contrato de trabajo con remisión al convenio colectivo: (Reitera doctrina: STS de 12 de abril de 2023 y de 9 de diciembre de 2021)

El Tribunal Supremo reitera que **es nula la cláusula contractual sobre el periodo de prueba que se limita a remitir al convenio colectivo de aplicación cuando este establezca unos máximos genéricos y/o unos periodos de prueba con duraciones máximas que pueden variar**

En definitiva, la falta de concreción de la duración del periodo de prueba vulnera el derecho del trabajador a su fijación exacta por escrito y la cláusula contractual carece de validez, conllevando correlativamente que la calificación de la decisión extintiva sea la de un despido improcedente.

El Tribunal Supremo señala en su sentencia que **“cuestión distinta sería si el Convenio Colectivo fijará una duración concreta al periodo de prueba, -no una duración máxima- en cuyo caso si sería válido el periodo de prueba pactado remitiendo al fijado en Convenio Colectivo”**

INDICADOR

Subárea 1: DE CARACTER GENERAL APLICABLES A TODO TIPOS DE CONTRATOS

- Contenido

- Normas supletorias
 - Comprobar Convenio Colectivo aplicable

RESOLUCIÓN RELEVANTE

STS 21 de diciembre de 2023

Nº de sentencia: 1232/2023

Nº. Cendoj: 28079|400|2023|0|209

Nº. Ecli: ECLI:ES:TS:2023:59|3

Nº. Roj: STS 59|3/202

LA AUDITORÍA DE LAS DISTINTAS MODALIDADES CONTRACTUALES

CONVENIO COLECTIVO APLICABLE: libertad de pacto conforme al pactado en contrato de trabajo si la actividad preponderante no se subsume en ningún convenio de los propuestos en la controversia planteada.

La trabajadora presta servicios para THE PHONE HOUSE como dependiente. En el contrato de trabajo se acordó el sometimiento al CC de comercio de Madrid, la empresa se dedica a intermediarios de comercio.

La actividad preponderante de la empresa no está incluida en el ámbito de aplicación de ningún convenio.

No habiendo convenio nada impide el acuerdo libre por las partes de aplicación de uno de ellos, el pacto es lícito por no ser aplicable ningún convenio, no vulnera art. 37CE ni 82, 85 ET. Ello impide, por sí mismo, que se establezcan condiciones menos favorables o contrarias a las disposiciones legales o convenios colectivos.

INDICADOR

Subárea 1: DE CARACTER GENERAL APLICABLES A TODO TIPOS DE CONTRATOS

- Contenido

○ Cláusulas adicionales

Comprobar existencia y licitud de las cláusulas adicionales y novatorias

- Permanencia
- No competencia postcontractual
- Exclusividad/plena dedicación
- Preaviso
- Prorratio pagas
- Incentivos
- Mejoras salariales
- Tiempo de trabajo
- Puesto de trabajo/funciones
- Otros

RESOLUCIÓN RELEVANTE

STS de 25 de enero de 2024

Nº de sentencia: 144/2024

Nº. Cendoj: : 28079140012024100094

Nº. Ecli: ECLI:ES:TS:2024:347

Nº. Roj: STS 347/2024

Pacto de no concurrencia post-contractual: aún prevista en el pacto la renuncia unilateral de la empresa es inadmisibles y nula.

Cláusula contractual que establece que la Compañía podrá optar por la aplicación o no de la cláusula y en caso de no aplicarla deberá notificarlo al directivo coetáneamente a la extinción del contrato o en el plazo de 15 días, quedando liberado el directivo y no debiendo abonar la empresa ninguna cantidad.

La Sala IV, aplicando los art. 21.2 ET y 1256 CC, remite a su doctrina no pudiendo dejarse al arbitrio de una de las partes el cumplimiento o no del pacto, es un pacto bilateral que no puede supeditarse a la voluntad de la empresa, siendo nula la cláusula al atribuir la facultad al empresario.

RESOLUCIÓN RELEVANTE

STS de 14 de diciembre de 2023

Nº de sentencia: 1163/2023

Nº. Cendoj: 28079149912023100042

Nº. Ecli: ECLI:ES:TS:2023:5799

Nº. Roj: STS 5799/2023

Consecuencias del incumplimiento del pacto de no competencia postcontractual cuando el trabajador ha percibido una cantidad mensual por dicho concepto durante la vigencia del contrato.

Sostiene la empresa que la nulidad del pacto de no concurrencia, por abusivo, ha de aparejar la devolución de las cantidades abonadas al trabajador por este concepto.

La Sala IV desestima el recurso. Se pone de relieve la obscuridad de la cláusula -que, aunque afirma que lo es por no competencia post contractual, sin embargo, mantiene que el abono es de carácter retributivo-, que no debe perjudicar a quien no la redactó ni introdujo en el contrato. La cifra imputada por el empleador al pacto de no competencia es retribución salarial y no indemnización por la restricción contractual posterior a la finalización del contrato. No cabe en consecuencia detracer del salario correspondiente a la prestación de servicios partida alguna para compensar un incumplimiento de no concurrencia.

RESOLUCIÓN RELEVANTE

STS de 16 de septiembre de 2024

Nº de sentencia: 1136/2024

Nº. Cendoj: 28079140012024101140

Nº. Ecli: ECLI:ES:TS:2024:4726

Nº. Roj: STS 4726/2024

Clausula contractual que habilita la extinción de la relación laboral cuando no se alcanza el 75% del promedio de mensual de productividad del servicio al que están adscritos los trabajadores en tres meses consecutivos o cuatro alternos..

Son nulas de pleno derecho las cláusulas contractuales estipuladas unilateralmente por la empresa en los contratos de trabajo en las que se establece como causa de extinción de la relación laboral no alcanzar el 75% del promedio mensual de producción del departamento en el que el trabajador presta servicios, pues se trata de una cláusula tipo impuesta por la empresa por la que se establece una condición resolutoria cuya finalidad es eludir las garantías procesales y sustantivas del despido disciplinario por disminución continuada y voluntaria del rendimiento en el trabajo.

INDICADOR

Subárea 2: CONTRATOS INDEFINIDOS

- Desde el origen
 - Contrato indefinido ordinario
 - Fijo discontinuo
 - Comprobar indicación sobre la duración estimada de la actividad
 - Comprobar indicación sobre la forma y el orden de llamamiento que establezca el convenio colectivo aplicable,
 - Comprobar indicación de la jornada laboral estimada y su distribución horaria.
 - Comprobar llamamientos en fechas no ciertas
 - Comprobar la forma y orden de llamamiento según convenio
 - Comprobar la autorización del convenio sectorial para su utilización a tiempo parcial

RESOLUCIÓN RELEVANTE

STSJ Asturias 6 de febrero 2024

Nº de sentencia: STSJ Asturias 6 de febrero 2024

Nº. Cendoj: : 33044340012024100181

Nº. Ecli: ECLI:ES:TSJAS:2024:268

Nº. Roj: STSJ AS 268/2024

Contrato fijo-discontinuo vinculado a la duración de una contrata.

El expresado contrato no señala cual sea la empresa cliente y no establece vinculación alguna con una contrata específica, siendo así que lo que cualifica a esta modalidad contractual es la existencia de una contrata mercantil o administrativa, pues en esta concreta modalidad contractual, la intermitencia viene dada precisamente por el término de cada una de ellas.

LA AUDITORÍA DE LAS DISTINTAS MODALIDADES CONTRACTUALES

INDICADOR

Subárea 3 CONTRATOS TEMPORALES

- Especialidades:
 - Comprobar causas temporalidad
 - Concreción
 - Adecuación a la modalidad contractual
 - Comprobar prórrogas:
 - Limitaciones
 - Plazo
 - Comunicación
 - Comprobar ajuste a la duración máxima legal o convencionalmente establecida
 - Comprobar la existencia de contratos de puesta a disposición previos con el mismo trabajador
 - Comprobar encadenamiento de contratos con la misma persona trabajadora
 - Comprobar encadenamiento con personas trabajadoras distintas
 - Comprobar comunicación escrita al trabajador del fin de su contrato
 - Comprobar importe, abono y retención I.R.P.F de la indemnización por finalización del contrato

RESOLUCIÓN RELEVANTE

STSJ Cataluña 14 de febrero 2024

Nº de sentencia: 83 I/2024

Nº. Cendoj: 08019340012024100669

Nº. Ecli: ECLI:ES:TSJCAT:2024:886

Nº. Roj: STSJ CAT 886/2024

En relación al art. 15.4 ET «**desaparece la presunción de temporalidad en los supuestos de fraude de ley**, para establecer ahora directamente que -sin necesidad de fraude alguno- ‘las personas contratadas incumpliendo lo establecido en este artículo adquirirán la condición de fijas’, es decir, no se requiere ahora ningún tipo de intencionalidad o negligencia, ni deficiencias en materia de afiliación y cotización, para considerar que el contrato sea de carácter fijo, bastando simplemente con el mero incumplimiento de los requisitos formales que establece la norma

Con la norma vigente desde el 30-3-2022, una vez han sido incumplidos en el momento de la contratación los requisitos formales que sustentan la temporalidad del contrato, estos devienen en insubsanables y la relación laboral es de carácter indefinido»

RESOLUCIÓN RELEVANTE

STSJ Madrid 14 de mayo 2024

Nº de sentencia: 486/2024

Nº. Cendoj: 2807934001202410043

Nº. Ecli: ECLI:ES:TSJM:2024:5419

Nº. Roj: STSJ M 5419/2024

Contrato por circunstancias de la producción: **No se cumple con el mandato del art. 15.1 ET porque la empresa no ha especificado la vinculación de la temporalidad del contrato por circunstancias de la producción con la duración de la misma.**

La duración del contrato: del 02-11-2022 a 01-05-2023. El objeto del contrato era "atender a las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, consistentes en editar material didáctico en papel y/o digital de Primaria, Secundaria o Bachillerato para los cursos pares de Lenguas Autonómicas en la campaña 2022-23"

La empresa no ha especificado por qué, tratándose de una actividad periódica, el contrato se ha acotado a una fecha determinada.

Si la edición en papel del material escolar se agota en la campaña 2.022 – 2023 cuando la normativa señala que estas revisiones deberán realizarse de forma periódica, la empresa estaba obligada a explicar esta limitación temporal».

RESOLUCIÓN RELEVANTE

STSJ CyL\Valladolid 1 de diciembre 2023

Nº de sentencia:

Nº. Cendoj: 47186340012023102042

Nº. Ecli: ECLI:ES:TSJCL:2023:4827

Nº. Roj: STSJ CL 4827/2023

Contrato por circunstancias de la producción: Se recoge como causa “reforzar la plantilla, al estar a mitad del ejercicio 2022 y encontrarnos ante un cúmulo de tareas, entre las que se encuentra la retirada de amianto, no esperado, derivado de reformas de particulares que se iniciaron en 2021 y que requieren de nuestros servicios para poder continuar con las obras que, por su dispersión geográfica y estar sujetas a plazos de entrega, hace necesario un apoyo eventual al personal cualificado cara poder atenderlas mismas, evitando al máximo su dilación en el tiempo”,

La causa sí está identificada con suficiente claridad y precisión en el contrato. Permite conocer al actor la circunstancia eventual que motiva la contratación temporal, cual es la retirada de amianto, justificada en el refuerzo de plantilla y el cúmulo de tareas al objeto de continuar las obras sujetas a plazos de entrega».

INDICADOR

Subárea 3 CONTRATOS TEMPORALES

- Por sustitución de una persona trabajadora
 - General
 - Comprobar causa
 - Comprobar el derecho de reserva o la existencia de proceso de selección para el puesto de la persona trabajadora sustituida
 - Comprobar duración máxima de tres meses en los procesos de selección para cubrir definitivamente la vacante
 - Comprobar la sincronía entre ausencia con derecho a reserva del puesto de trabajo e inicio y extinción del contrato de interino y su posible bonificación
 - Comprobar correspondencia jornada sustituto-sustituido

LA AUDITORÍA DE LAS DISTINTAS MODALIDADES CONTRACTUALES

- Trabajadores en formación
 - Comprobar requisitos persona trabajadora sustituida
 - Participación en acciones formativas financiadas por AAPP (certificado de participación)
 - Comprobar requisitos persona trabajadora sustituta
 - Personas desempleadas beneficiarias de prestaciones por desempleo
 - Comprobar importe incentivos
 - Correspondencia con retribución
- Trabajadores durante los periodos de descanso por nacimiento adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia, suspensión por nacimiento y cuidado del menor.
 - Comprobar requisitos persona trabajadora sustituida
 - Acreditación situación
 - *(Si aplican incentivos)
 - Comprobar requisitos persona trabajadora sustituta
 - Personas desempleadas
 - No parentesco por consanguinidad o afinidad hasta el 2º grado inclusive, con el empresario o con quienes ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración de las sociedades
 - No finalizada relación laboral de carácter indefinido en un plazo de tres meses previos a la formalización del contrato salvo despido improcedente o colectivo

LA AUDITORÍA DE LAS DISTINTAS MODALIDADES CONTRACTUALES

- Comprobar requisitos empresa
 - No despidos improcedentes o colectivos 12 meses (limitación por tantos contratos como despidos)
- Comprobar importe incentivos
 - Correspondencia con retribución
- Bajas por Incapacidad Temporal
 - Comprobar requisitos persona trabajadora sustituida
 - Acreditación Incapacidad Temporal
 - *(Si aplican incentivos)
 - Comprobar requisitos adicionales persona trabajadora sustituida
 - Personas discapacitadas en situación de IT
 - Comprobar importe incentivos
- Víctimas de violencia de género o sexual.
 - Comprobar requisitos persona trabajadora sustituida
 - Acreditación condición víctima
 - Comprobar importe incentivos

RESOLUCIÓN RELEVANTE

STSJ Canarias\Las Palmas 25 de enero 2024

Nº de sentencia: 172/2024

Nº. Cendoj: 35016340012024100171

Nº. Ecli: ECLI:ES:TSJICAN:2024:290

Nº. Roj: STSJ ICAN 290/2024

El contrato por sustitución motivado por una IT no puede alargarse para cubrir las vacaciones no disfrutadas de la persona sustituida, a partir del nuevo art. 15.3 ET y del RD o 2720/1998),

La empresa no ha probado debidamente la causa que justificó la temporalidad de la contratación, siendo que al respecto únicamente aporta parte de alta médica del trabajador para cuya baja por enfermedad se formalizó el contrato de interinidad por sustitución, en el que consta que dicha **alta médica se produjo el día 1 de septiembre de 2022, pero sin embargo el demandante continuó prestando servicios hasta el día 7 de septiembre de 2022** en que se le comunicó la extinción del contrato con fecha de 6 de septiembre, de manera que **ello ya es determinante de fraude, siendo por ende la relación laboral de carácter indefinido**, sin que por la empresa se alegue ninguna justificación ni tampoco se realice ningún esfuerzo probatorio.

¡OJO! El mero incumplimiento determina el carácter indefinido de la contratación, ya no se requiere fraude .

RESOLUCIÓN RELEVANTE

SJS1 Toledo 30 de mayo 2023

Nº de sentencia: 85/2023

Nº. Cendoj: 45168440012023100040

Nº. Ecli: ECLI:ES:JSO:2023:2634

Nº. Roj: SJSO 2634/2023

Un contrato de «interinidad» para la cobertura de vacante formalizado por una entidad local es ilícito porque supera el plazo de 3 meses que prevé el art. 15.3 ET y porque «sobre todo la celebración del mismo no obedece a la pendencia en la entidad local de ningún proceso de selección ni promoción para la cobertura definitiva de la plaza de monitores de ocio y tiempo libre».

Por este motivo, concluye que conforme al art. 15.4 ET es trabajadora fija de la entidad local.

LA AUDITORÍA DE LAS DISTINTAS MODALIDADES CONTRACTUALES

INDICADOR

Subárea 3 CONTRATOS TEMPORALES

- De jubilación parcial
 - Comprobar requisitos persona trabajadora
 - Edad/histórico cotizaciones
 - Antigüedad/contrato previo
 - Comprobar requisitos contrato
- Comprobar el acuerdo entre las partes
 - Acumulación jornada
 - Pacto sobre periodos IT
- Comprobar la concertación con la empresa de una reducción de jornada y salario de entre un 25% y máximo un 50% (75% con relevo indefinido y a jornada completa)
- Comprobar la simultaneidad de un contrato de relevo con trabajador en situación de desempleo o con contrato de duración determinada en la empresa para la sustitución del jubilado

LA AUDITORÍA DE LAS DISTINTAS MODALIDADES CONTRACTUALES

- *Comprobar especialidades Industria manufacturera
 - Requisitos trabajador
 - Puestos con condiciones gravosas
 - Edad y cotización
 - Requisitos empresa
 - CNAE industria manufacturera
 - Requisitos contrato
 - Particularidades cotización

RESOLUCIÓN RELEVANTE

STS 22 de noviembre de 2023

Nº de sentencia: 990/2023

Nº. Cendoj: 28079140012023100951

Nº. Ecli: ECLI:ES:TS:2023:5211

Nº. Roj: STS 5211/2023

El jubilado parcial no tiene derecho a la indemnización de ocho días por año de servicio, prevista en el contrato temporal a tiempo parcial que celebró, siguiendo los os de la redacción entonces vigente del art. 49.1 c) ET.

Aplica doctrina de la STS 28 de septiembre de 2011 (rec. 215/2010) y las sentencias por ella citadas.

RESOLUCIÓN RELEVANTE

STS 13 de diciembre de 2023

Nº de sentencia: 1160/2023

Nº. Cendoj: 28079140012023101113

Nº. Ecli: ECLI:ES:TS:2023:5777

Nº. Roj: STS 5777/2023

Se cuestiona si el contrato de relevo del trabajador tuvo que celebrarse con duración indefinida, de manera que su extinción en la fecha en la que el jubilado parcial accedió a la jubilación completa habría de calificarse de despido improcedente.

El contrato suscrito entre las partes se rige por la regulación anterior a la establecida por la Ley 27/2011 de acuerdo con el artículo 166 de la LGSS de 1994.

La legislación anterior a la Ley 27/2011 solo exigía que el contrato de relevo se celebrara con duración indefinida si la reducción de jornada y de salario del jubilado parcial llegase al 85 %. El jubilado parcial pasó a una reducción de jornada y salario del 75 %, y en ese momento, solo si aquella reducción llegaba al 85 % era preceptivo que el contrato de relevo tuviera duración indefinida. En consecuencia, la extinción del contrato de relevo en la fecha prevista no puede calificarse de despido improcedente.

RESOLUCIÓN RELEVANTE

STS 25 de enero de 2024

Nº de sentencia: 151/2024

Nº. Cendoj: 28079140012024100141

Nº. Ecli: ECLI:ES:TS:2024:548

Nº. Roj: STS 548/2024

Cuando el convenio colectivo aplicable reconoce el derecho a acceder a la jubilación parcial, al cumplir la edad y requisitos exigidos por la legislación vigente, **sin mayores precisiones** (como la imposición del deber empresarial de aceptar la solicitud o de celebrar el preceptivo contrato de relevo) no puede entenderse que estamos ante un verdadero y perfecto derecho que sea exigible, **siendo necesario el acuerdo entre las partes del contrato de trabajo**.

Aplica al caso la doctrina de la SSTS 22 junio 2010 (rcud. 3046/2009), 534/2020, de 25 de junio (rcud. 665/2018), 510/2022, de 1 de junio (rcud.126/2020) y 236/2023, de 29 de marzo (rcud. 2322/2020)

LA AUDITORÍA DE LAS DISTINTAS MODALIDADES CONTRACTUALES

INDICADOR

Subárea 7: CONTRATO DE TRABAJO A DISTANCIA

- Comprobar limitaciones (50%)
 - Menores
 - Contrato prácticas
 - Contrato formación
- Comprobar acuerdo de trabajo a distancia
 - Suscripción voluntaria
 - Comunicación SEPE
 - Comunicación RLPT
 - Contenido mínimo obligatorio
 - Inventario medios
 - Gastos
 - Horario
 - Porcentaje y distribución trabajo presencial/trabajo a distancia
 - Centro de trabajo de adscripción
 - Lugar de trabajo a distancia
 - Plazos de preaviso para reversibilidad
 - Medios de control empresarial
 - Procedimiento ante dificultades técnicas que impidan teltrabajo
 - Instrucciones empresariales LOPD/seguridad de la información
 - Participación RLPT
 - Duración acuerdo

RESOLUCIÓN RELEVANTE

STSJ CLM 23 de junio de 2023

Nº de sentencia: 1058/2023

Nº. Cendoj: 02003340022023100517

Nº. Ecli: ECLI:ES:TSJCLM:2023:1616

Nº. Roj: STSJ CLM 1616/2023

La trabajadora estaba desarrollando el trabajo en su domicilio, supuesto que contempla el artículo 13.1 del Estatuto de los Trabajadores, vigente en el momento en que se produce el accidente, llevándolo a cabo como si se realizara en el centro de trabajo y sin suponer variación en sus condiciones laborales tal y como consta en el acuerdo firmado con la empresa, y en una pausa del mismo se levantó a beber agua a la cocina, actividad normal dentro de la vida del trabajo, produciéndose igualmente en el supuesto de estar llevando a cabo la prestación de servicios en el centro de trabajo de la empresa, pues es algo normal y frecuente desplazarse por el mismo para acudir al WC o a los dispensadores de agua o a las máquinas expendedoras de bebida, dentro la jornada laboral, teniendo lugar en ese momento el evento dañoso del cual derivo la situación de incapacidad temporal, al torcerse el tobillo derecho, por lo tanto el accidente tuvo lugar en el centro de trabajo y dentro de la jornada laboral, sin que se haya acreditado la ruptura de la necesaria relación de causalidad entre la actividad desempeñada y el hecho dañoso lo que comporta que debe ser aplicada la presunción contenida en el artículo 156.3 de la Ley General de la Seguridad Social,.



Asociación Profesional de Auditoría
Socio Laboral y de Igualdad

XXII JORNADAS TÉCNICAS MADRID

29 DE NOVIEMBRE DE 2024

LA AUDITORÍA DE LAS DISTINTAS MODALIDADES CONTRACTUALES

Dña. MARÍA NIETO, Abogada – Junta Directiva CEAL

MUCHAS GRACIAS