



La vicepresidenta segunda del Gobierno y ministra de Trabajo, Yolanda Díaz, en el Congreso de los Diputados. EUROPA PRESS

# Las sentencias judiciales ponen en guardia al mercado laboral

Los despidos, las vacaciones o el teletrabajo se verán afectados por las últimas resoluciones

**ALEJANDRA OLCESE** MADRID El Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) fue uno de los órganos más activos en la jurisprudencia laboral en 2022, con sentencias que tendrán un impacto –en muchos casos económico– en las empresas, a las que se suman las emitidas por los tribunales nacionales y que han de ser seguidas de cerca por las compañías y trabajadores del país.

«Es una tendencia que se ha manifestado en 2022: el TJUE cada vez va a tener más incidencia en las relaciones

laborales y en el mercado de trabajo desde el punto de vista legal. Va a tener un protagonismo capital sobre todo en asuntos de salarios, discriminación y derechos fundamentales. Será cada vez más importante a la hora de interpretar normas, porque además España es el país que más cuestiones prejudiciales presenta en el TJUE», explica a este medio David Díaz, socio responsable de laboral en Baker McKenzie.

Entre las sentencias que emitió este Tribunal el año pasado resaltan,

por el posible impacto que puede tener en las empresas, las relativas a las vacaciones. En concreto, en noviembre, el TJUE consideró que el derecho que tiene un trabajador a reclamar la compensación económica de las vacaciones anuales que no ha podido disfrutar no prescriben, a menos que la empresa demuestre que ha intentado proactivamente que el trabajador disfrute de las vacaciones.

«El TJUE abre la puerta con esta sentencia, por ejemplo, a que todos los falsos autónomos a los que se les

reconozca relación laboral, pueden demandar una compensación económica por todas las vacaciones que no han disfrutado. Si esa relación laboral se remonta a 15 años, serían las vacaciones de todo ese periodo, lo que supondría un coste tremendo», señala el departamento de Laboral de Gómez Acebo & Pombo (GA&P).

**GAFAS Y LENTILLAS.** El TJUE también emitió sentencia en septiembre en la que establecía que los empresarios deben proporcionar a los trabaja-

dores gafas o lentillas graduadas para el trabajo siempre que los reconocimientos médicos demuestren que son necesarios e incluso si la visualización de las pantallas en el puesto de trabajo no es la causa directa de esa deficiencia visual. «La sentencia del TJUE es muy clara, pero la legislación española recoge en la Guía Técnica de Prevención que los dispositivos correctores especiales que hay que facilitar al trabajador no incluyen las gafas. Ahora mismo no es obligatorio que la empresa proporcione unas gafas al empleado, pero esto puede ser un punto de conflicto por el coste que tiene.

**TELETRABAJO.** La Audiencia Nacional también se ha pronunciado sobre las compensaciones por el teletrabajo. Dado que la Ley de Trabajo a Distancia obliga a las empresas a compensar los gastos que suponga para el empleado teletrabajar desde su domicilio, la AN consideró nula una cláusula de un contrato en que la empresa establecía que teletrabajar no conllevaría gasto alguno para el trabajador y que, en caso de que lo produjera, quedaría compensado por lo que ahorraba al no tener que desplazarse hasta el lugar de trabajo. Aunque esa disposición sea aceptada tanto por la empresa como por el trabajador, la Audiencia considera que es nula y contraria a derecho.

**DESPIDO POR QUEJAS.** Otra sentencia relevante para empresas y trabajadores es la que emitió el Tribunal Supremo en noviembre, cuando declaró nulo el despido de un trabajador con contrato temporal que días antes de recibir la carta de despido había reclamado a la compañía vía Whatsapp que se le abonaran horas extraordinarias que había realizado. David Díaz, de Baker, advierte de que esta sentencia puede sentar un precedente peligroso, al haber trabajadores que intuyen que pueden ser despedidos y tratan de hacer alguna queja los días anteriores, para poder alegar después que han sido discriminados y despedidos por motivo de esa reclamación. «La empresa debe en esos casos motivar bien el despido y explicar porqué se despide a ese trabajador y no a otro», apunta.

# Los controladores paran en 16 aeropuertos

Arranca la huelga en las torres de control privatizadas para reclamar un aumento de sueldo

**EL MUNDO** La huelga en las torres de control privatizadas de varios aeropuertos españoles arranca este lunes. Unos 160 profesionales de 16 aeródromos con torres privatizadas –que gestionan el 28,5% del tráfico aéreo en España– han sido convocados por los sindicatos CCOO y USCA como medida de protesta para reclamar un aumento salarial.

Se trata de la primera de las cinco jornadas de paros convocadas por los controladores, que repetirán la

acción todos los lunes entre este 30 de enero y el 27 de febrero. La huelga cuenta con unos servicios mínimos que oscilan entre el 18% y el 84%, según la resolución del Ministerio de Transportes.

CCOO y USCA convocaron el paro ante el fracaso de las negociaciones con la patronal APCTA –conformada por dos empresas, FerroNats y Saerco– sobre el cuarto convenio colectivo de los controladores de torres liberalizadas por el desacuerdo en la subida salarial

para los próximos años. Según explicaron en un comunicado conjunto el pasado día 19, ambos sindicatos critican especialmente la actitud de Saerco, «contrario a conseguir ningún tipo de acuerdo» y que ha «obstaculizado desde el primer momento» las propuestas sindicales, pese a que con FerroNATS sí se han alcanzado «significativos puntos en común».

Entre los aeropuertos afectados por esta huelga se encuentran los de La Coruña, Alicante, Castellón,

El Hierro, Fuerteventura, Ibiza, Jerez de la Frontera, La Palma, Lanzarote, Lérida, Madrid, Murcia, Sabadell, Sevilla, Valencia o Vigo.

## SERVICIOS MÍNIMOS

El Ministerio de Transportes ha fijado unos servicios mínimos en función del tipo de ruta, que alcanzan el 100% para vuelos de emergencias, traslado de ciudadanos o extranjeros custodiados por funcionarios policiales o transporte de correo postal universal o productos

perecederos, de acuerdo con la resolución.

Para los vuelos comerciales con rutas con origen o destino en territorios no peninsulares, los servicios mínimos oscilan entre el 52% de Lérida y el 84% de La Coruña, en función de la ocupación estimada.

En caso de rutas con ciudades extranjeras o españolas cuyo tiempo de desplazamiento por carretera sea de al menos cinco horas, los servicios mínimos se sitúan entre el 44% de La Palma y el 57% de Alicante.

En los trayectos que puedan sustituirse por otros medios de transporte público en menos de cinco horas, los servicios mínimos se encuentran entre el 18% de Castellón y el 30% de Vigo.