



ANTRÀS



ENERO 2023

NEWSLETTER

INFORMACIONES LABORALES

Enero 2023



Modificaciones en la gestión de la incapacidad temporal.

El pasado 5 de enero el BOE publicaba el [Real Decreto 1060/2022, de 27 de diciembre](#), por el que se modifica el Real Decreto 625/2014, de 18 de julio, por el que se regulan determinados aspectos de la gestión y control de los procesos por incapacidad temporal en los primeros trescientos sesenta y cinco días de su duración. Dicha norma tiene como objeto la necesaria, a juicio del Gobierno acreditada durante la situación del COVID-19, simplificación de la gestión de prestación de IT. Para ello se introducen las siguientes modificaciones:

- El facultativo solo entregará una copia del parte de baja a la persona trabajadora, eliminando la segunda copia que ya no deberá entregarse por el trabajador a la empresa, sino que se remitirá electrónicamente.
- Todas las notificaciones serán vía telemática: servicio público de salud, mutua

o empresa colaboradora al INSS (partes de baja, confirmación y alta) el primer día hábil siguiente al de su expedición, y éste a las empresas que en 3 días deberán remitir vía RED al INSS los datos que fije una orden ministerial todavía no aprobada.

- Se permite, ya sin dudas, que los facultativos (del servicio público de salud, mutua o empresa colaboradora) puedan fijar plazos de revisión inferiores a los indicados en cada caso en función de la evolución del proceso.

Esta norma entrará en vigor “el día primero del tercer mes siguiente al de su publicación”, esto es, el 1 de abril, incluyendo los procesos que estén en curso que no hayan superado los 365 días de duración.

El nuevo cuadro de incentivos a la contratación.

El BOE del pasado 11 de enero publicaba el [Real Decreto-ley 1/2023, de 10 de enero](#), de medidas urgentes en materia de incentivos a la contratación laboral y mejora de la protección social de las personas artistas.

Destacamos a continuación los aspectos más destacados de una extensa norma que, además de establecer una nueva regulación general de estos

incentivos y redefinirlos, mejora la protección social de los artistas y asimilados (técnicos y auxiliares), creando, entre otros aspectos, una nueva prestación por desempleo y mejorando el régimen de compatibilidad de su jubilación con la actividad artística. Centrándonos en los incentivos a la contratación, podemos destacar los siguientes aspectos:



- **Respecto al objetivo, profundiza en la línea de bonificar casi en exclusiva la contratación indefinida**, salvo muy concretos supuestos de bonificación de contratos de duración determinada. Sólo excepcionalmente se establecen incentivos a la contratación temporal y siempre limitada a incentivar el tránsito de las situaciones formativas en contratos indefinidos o la contratación temporal directamente vinculada a la sustitución para permitir la conciliación de la vida familiar y laboral.

- **También respecto a las personas destinatarias**, se permite la incentivación de la contratación a tiempo parcial, estableciendo reglas de proporcionalidad, pero **se excluye aquella que sea inferior al 50 % a tiempo completo de una persona trabajadora comparable** (excepción: personas con discapacidad y supuestos de reducción de jornada arts. 37.4, 6 y 8 o por huelga). El RD-ley deja en gran medida fuera de su cobertura el fomento del empleo de las **personas con discapacidad**, que se remite a lo previsto en la Ley 43/2006, el RD-ley 18/2011 y la DA 20ª ET (DA 5ª RD-ley 1/2023). Contempla bonificaciones que tienen como personas destinatarias a: personas con capacidad intelectual límite y quienes vieron extinguidos sus contratos de trabajo por incapacidad permanente total o absoluta y posteriormente recuperan su plena capacidad laboral o pasan a una incapacidad permanente parcial. **Ver en cuadro posterior los colectivos protegidos.**

- **Requisitos para ser beneficiarios y exclusiones:** además de los requisitos tradicionales, en el art. 8, se establece como requisito: “e) Contar con el correspondiente plan de igualdad, en el caso de las empresas obligadas legal o convencionalmente a su implantación ... El requisito previsto en

el párrafo anterior se entenderá cumplido con la inscripción obligatoria en registro público...”. Respecto a las exclusiones, no podrán ser beneficiarios:

- Las Administraciones Públicas ni los organismos públicos y demás entidades de derecho público con personalidad jurídica propia vinculadas o dependientes de cualquiera de las Administraciones públicas. Salvedad: centros especiales de empleo de titularidad pública y empresas de inserción social participadas por AAPP o entidades públicas; personal investigador predoctoral.

- Las relaciones laborales de carácter especial (con alguna excepción); las contrataciones de familiares; trabajadores que hubiesen prestado servicios en la empresa en los 12 meses anteriores con contrato indefinido o 6 si era temporal o formativo (salvo transformaciones bonificadas); la de trabajadores que hayan causado baja en la Seguridad Social en los tres meses previos con el contrato incentivado, salvo si el despido es improcedente o por despido colectivo.

- Por un periodo de 12 meses, los empleadores que hayan extinguido o extingan, por despido reconocido o declarado improcedente o por despido colectivo, contratos incentivados. La citada exclusión afectará a un número de contratos igual al de las extinciones producidas.

- Las bonificaciones en la cotización se aplicarán, con carácter general, respecto del **importe de las aportaciones empresariales a la cotización** a la Seguridad Social por contingencias comunes y profesionales, desempleo, FOGASA y formación profesional, teniendo como límite, en cualquier caso, el 100 % del importe de dichas aportaciones.



• La norma da especial importancia al **mantenimiento en el empleo de la persona destinataria, al menos tres años desde la fecha de inicio del contrato**, transformación o incorporación bonificados (salvo que la bonificación se aplique excepcionalmente a una contratación de duración determinada). **No se tendrán en cuenta** las extinciones “por causas objetivas o por despidos disciplinarios que no hayan sido declarados o reconocidos como improcedentes, o por despidos colectivos que no hayan sido declarados no ajustados a derecho”. Tampoco las extinciones causadas por dimisión, jubilación, muerte o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez de las personas trabajadoras, o por resolución del período de prueba. Tampoco las extinciones causadas por jubilación, muerte o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez del empresario, por expiración del tiempo convenido en caso de contratos formativos o de duración determinada bonificados en esta norma, o por fin del llamamiento de personas trabajadoras con contrato fijo-discontinuo, “así como, en el caso de subrogaciones, por las causas legales estipuladas”. También quedarán excluidas las extinciones de contratos de personas trabajadoras con discapacidad que pasen de prestar sus servicios en centros especiales a la empresa ordinaria.

• **Incompatibilidad y concurrencia de beneficios:** sólo es posible un incentivo por persona trabajadora, en otro caso, el beneficiario deberá optar. Los incentivos no podrán, en concurrencia con otras medidas de apoyo público establecidas para la misma finalidad, superar el 60% del coste salarial anual correspondiente al contrato que se bonifica, salvo en el caso de los trabajadores con discapacidad contratados por los centros especiales de empleo.

• **Penalización de la deslocalización out UE o EEE (DA 2ª).** Las empresas que procedan al traslado de su actividad industrial, productiva o de negocio a territorios que no formen parte de la UE o del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo deberán devolver todas las cantidades dejadas de ingresar con el recargo y los intereses de demora correspondientes en concepto de beneficios sociales en materia de cotización por las contrataciones realizadas durante los cuatro años inmediatamente anteriores a la deslocalización. Esta causa de reintegro, por cierto, entró en vigor el día siguiente al de la publicación oficial del RD-ley 1/2023 (BOE 11 enero).

• **Cuantías de los incentivos.** Se utiliza una técnica de incentivos de cuantía fija, frente a los tradicionales incentivos porcentuales, que redundará en una mayor protección relativa de las personas con más bajos salarios.

• **En lo fundamental la norma tiene programada su entrada en vigor el 1 de septiembre de 2023.**



BONIFICACIÓN	CUANTÍA	
Contrat. indefinida de personas con capacidad intelectual límite (art.14)	128€/mes 4 años	
Contrat. indefinida de personas trabajadoras readmitidas tras haber cesado en la empresa por IP total o absoluta “siempre y cuando la citada readmisión no responda a un derecho de las personas trabajadoras a reincorporarse al puesto de trabajo” (art. 15.1)	138€/mes 2 años	
Contrat. indefinida de mayores de 55 años con IP reincorporadas a su empresa en otra categoría, así como de personas mayores de esa edad que recuperan su capacidad y pudieran ser contratadas por otra empresa (art. 15.2)	138€/mes 2 años	
Contrat. indefinida de mujeres víctimas de violencia de género, de violencias sexuales y de trata de seres humanos, tanto con fines de explotación sexual como laboral (art. 16)	128€/mes 4 años	
Contrat. de duración determinada con desempleados menores de 30 años para sustitución de personas trabajadoras que estén percibiendo las prestaciones económicas por riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural (art. 17.1. a)	336€/mes duración sustitución	Hasta ahora era del 100% y no limitación edad en el sustituto
Ctos. de duración determinada con desempleados menores de 30 años para sustitución de personas trabajadoras que estén percibiendo las prestaciones económicas por nacimiento y cuidado del menor o la menor o ejercicio corresponsable del cuidado del menor o de la menor lactante, a las que se refieren los artículos 177 a 185 del TRLGSS (art. 17.1.b)	336€/mes duración sustitución	Hasta ahora era del 100% y no limitación edad en el sustituto



Los anteriores supuestos pero para sustitución de personas trabajadoras autónomas, personas socias trabajadoras o socias de trabajo de las sociedades cooperativas (art. 17.1.c)	336€/mes duración sustitución Compatible con la bonificación del 38 LETA	
Ctos. de duración determinada que se celebren con personas desempleadas con discapacidad para sustitución de personas trabajadoras con discapacidad que tengan suspendido su contrato de trabajo por incapacidad temporal (art. 17.1.d)	336€/mes duración sustitución	
Cotización trabajadores por cuenta ajena sustituidos durante el percibo de las prestaciones económicas por nacimiento y cuidado de menor, ejercicio corresponsable del cuidado del menor o de la menor lactante, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, mediante los contratos de sustitución del art. 17 TRLET (art. 18.1)	366€/mes durante periodo de superposición	Hasta ahora era del 100% y no limitación edad en el sustituto
En el mismo supuesto anterior pero referido a la cotización de los socios trabajadores o socios de trabajo de las sociedades cooperativas, sustituidos (art. 18.2)	366€/mes caso de los socios encuadrados en régimen de SS propio de TxCA	
Bonificación en los supuestos de cambio de puesto de trabajo por riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, así como en los supuestos de enfermedad profesional (art. 19)	138€/mes periodo permanencia nuevo puesto	Hasta ahora en LPGE y normalmente era el 50% cuotas
Contratación indefinida de personas en situación de exclusión social (art. 20).	128€/mes durante 4 años (147 durante 1 año en det. sup.)	
Contratación indefinida de personas desempleadas de larga duración (12 meses en los 18 anteriores) (art. 21)	110€/mes 3 años 128€ si es con mujeres o personas +45 años	



Contratación indefinida de personas víctimas del terrorismo (art. 22)	128€/mes 4 años	
Bonificaciones por la realización del contrato de formación en alternancia (art.23). No aplicables cuando se suscriban en el marco de programas públicos mixtos de empleo-formación	91€/mes y bonificación 28€/mes en las cuotas trabajador y por conceptos recaudación conjunta	Nueva
Bonificación por la transformación en indefinidos de contratos formativos (art. 24)	128€/mes durante 3 años (147 mujeres)	Se mejora (antes 58,33)
Bonificación por la transformación en indefinidos de contratos de relevo (art. 24)	55€/mes durante 3 años (73 mujeres)	Se mejora (antes 41,67)
Bonificación por la contratación indefinida o la incorporación como persona socia en la cooperativa o sociedad laboral de personas que realizan formación práctica en empresas (art. 25)	138€/mes durante 3 a. (discap. toda la vigencia)	
Bonificaciones a la formación en alternancia (art. 26)	Desarrollo reglamentario Tb. por costes tutorización (1'5€ por alumno y hora, con un máximo de 40 h. por mes y alumno. 2€ en empresas de <5 trab)	Novedad
Bonificación por la contratación de personal investigador bajo la modalidad de contrato predoctoral (art. 27)	115€/mes	
Bonificaciones por la incorporación de personas trabajadoras como socias trabajadoras o de trabajo a cooperativas y sociedades laborales (art. 28)	73€/mes durante tres años si optado por régimen de SS propio de TxCA (147€ durante primer año menores de 30 o 35 si es discapac.)	



Bonificación por la transformación en contratos fijos-discontinuos de contratos temporales suscritos con personas trabajadoras por cuenta ajena agrarias (art. 29)	55 €/mes, o de 73 €/mes en el caso de mujeres durante 3 años Sólo para ctos suscritos dos años posteriores a la entrada en vigor de este real decreto-ley (DA 8ª)
Medida de apoyo a la prolongación del periodo de actividad de las personas trabajadoras con contratos fijos-discontinuos en los sectores de turismo y comercio y hostelería vinculados a la actividad turística que inicien y/o mantengan en alta durante febrero, marzo y noviembre de cada año la ocupación de las personas trabajadoras con contratos de carácter fijo-discontinuo (art. 30)	Podrán aplicar en dichos meses una bonificación en la cotización de 262 euros/mes.
Bonificaciones respecto de personas contratadas indefinidamente en determinados sectores de actividad en Ceuta y Melilla. La empresa debe realizar acciones de formación 20 h/anuales (art. 31)	262 euros/mes durante la vigencia de los contratos.
Bonificaciones por la contratación de personas con discapacidad (DA 5ª)	Régimen especial. Remisión Ley 43/2006, el RD-ley 18/2011 y la DA 20ª ET (DA 5ª RD-ley 1/2023)
Bonificaciones en los supuestos de contratos suscritos por empresas de inserción (DA 6ª)	147 €/mes durante toda la vigencia del contrato, o durante tres años en el supuesto de contratación indefinida, para el caso de menores de 30 años o menores de 35 que tengan reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33%
Bonificaciones por los contratos de duración determinada que se celebren para sustitución de trabajadoras víctimas de violencia de género o de violencias sexuales (DA 9ª)	Derecho bonificaciones previstas en el art. 21.3 de la LO 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, y el art. 38.2 de la LO 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, respectivamente.



Pantallas de visualización y gafas: el alcance de las obligaciones empresariales.

El pasado 22 de diciembre el Tribunal de Justicia de la Unión Europea dictaba una sentencia de la que la prensa dio cuenta con titulares del siguiente estilo: “La empresa debe pagar las gafas si son necesarias para trabajar con pantallas” “Las empresas deberán pagar las gafas graduadas de sus empleados”. Sin embargo, una lectura con calma de la sentencia, omitimos la broma fácil, exige que se deban de matizar, si no corregir, dichos titulares, debiéndose de descartar la idea de que, con carácter general, las empresas deban de abonar las gafas que utilicen sus empleados. La primera matización viene del posible ámbito subjetivo de aplicación. La normativa analizada, la [Directiva 90/270/CEE del Consejo, de 29 de mayo de 1990](#), referente a las disposiciones mínimas de seguridad y de salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización, transpuesta en España por el [Real Decreto 488/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización](#).

En esa norma se define como trabajador que utiliza pantallas de visualización a aquel “que habitualmente y durante una parte relevante de su trabajo normal utilice un equipo con pantalla de visualización”. En este sentido, la nueva [Guía del INSST](#) sobre esta materia ha eliminado el criterio de las 4 horas diarias o 20 horas semanales de trabajo efectivo con dichos equipos para ser trabajador/usuario y considera que el número de horas de uso de dichos equipos no debe ser el único factor a tener en consideración debiéndose de valorar el conjunto de factores asociados a las condiciones de trabajo y de la persona que ocupa el puesto (por ejemplo, el requerimiento de altos niveles de atención y de concentración, la necesidad de atender a la posible aparición de información de

forma continuada, la posibilidad de que el ritmo de trabajo sea impuesto por el propio sistema, la imposibilidad de realizar pausas voluntarias, la repetitividad de la tarea...) y aunque se muestra favorable por una consideración amplia a afectos de garantizar mayores niveles de protección, no debe olvidarse que la norma excluye expresamente:

1. Los puestos de conducción de vehículos o máquinas.
2. Los sistemas informáticos embarcados en un medio de transporte.
3. Los sistemas informáticos destinados prioritariamente a ser utilizados por el público.
4. Los sistemas llamados “portátiles”, siempre y cuando no se utilicen de modo continuado en un puesto de trabajo.
5. Las calculadoras, cajas registradoras y todos aquellos equipos que tengan un pequeño dispositivo de visualización de datos o medidas necesario para la utilización directa de dichos equipos.
6. Las máquinas de escribir de diseño clásico, conocidas como “máquinas de ventanilla”.

Dicho esto, **¿todo trabajador de equipos que incluyan pantallas de visualización tiene derecho a que la empresa le pague las gafas graduadas que emplea habitualmente?** Al respecto debe partirse de que la normativa establece que deberán proporcionarse a los trabajadores “dispositivos correctores especiales” para el trabajo de que se trata, si los resultados de la vigilancia de la salud (reconocimiento médico general o específico de un oftalmólogo) demuestran que son necesarios



y “no pueden utilizarse dispositivos correctores normales”. Resulta por ello crucial determinar dos elementos: 1) qué es un dispositivo correctivo especial, si se incluirían las gafas utilizadas habitualmente por el trabajador, por ser este el objeto de la obligación empresarial; 2) cuando los mismos resultan necesarios y “no pueden utilizarse dispositivos correctores normales”. La sentencia europea únicamente se refiere en forma expresa al primero de los elementos para a considerar que las gafas graduadas son “dispositivos correctores especiales” señalando que éstos no se circunscriben a los dispositivos utilizados exclusivamente en el ámbito profesional. Respecto al segundo de los elementos que deben concurrir, la necesidad de utilizar estos dispositivos correctores especiales y cuando “no pueden utilizarse dispositivos correctores normales”, el Tribunal Europeo no se pronuncia expresamente pero sí tiene en consideración que el trabajador había sufrido un importante deterioro de su vista con ocasión del trabajo, que existía un reconocimiento oftalmológico específico que había recomendado al demandante cambiar sus lentes correctoras, para corregir el importante deterioro de su vista. También debe tenerse en cuenta que el demandante alegó sin que conste oposición expresa que “en el ejercicio de dichas funciones, estuvo expuesto a luz «visible discontinua», a una falta de luz natural y a una sobrecarga neuropsíquica”.

Así las cosas, aunque seguramente ya no cabe afirmar, como hace la guía del INSST, que “no se consideran «dispositivos correctores especiales» aquellos utilizados para patologías como la miopía, el astigmatismo, la presbicia, etc., que se compensan con dispositivos normales”, sí que creemos que resultan plenamente vigentes las indicaciones formuladas cuando establece que “será el médico responsable de la vigilancia de la salud quien considere la necesidad de proporcionar dispositivos correctores especiales al trabajador cuando sus dispositivos correctores normales no se ajusten a la distancia de trabajo

y no se pueda modificar la configuración del puesto para su adaptación”. De esta forma, la obligación empresarial de proporcionar las gafas “ordinarias” debería producirse cuando exista un reconocimiento médico que acredite su necesidad y no pueden utilizarse dispositivos correctores normales por no ser factible la adopción del conjunto de medidas preventivas (organizativas, ergonómicas...) que eviten un daño en la salud visual de los trabajadores.

En cualquier caso, debemos resolver una última cuestión: **¿de que forma puede cumplir la empresa esa obligación?** La sentencia admite dos posibilidades: una, la entrega directa de las gafas por la empresa; dos, el reembolso de los gastos que el trabajador haya tenido que efectuar (530€ en el caso enjuiciado). El pago de un complemento sólo se admite si cubre “necesariamente los gastos concretos que el trabajador afectado haya efectuado para adquirir tal dispositivo”, descartándose la idoneidad de los complementos salariales de carácter general, abonados de forma permanente en concepto de penosidad.



La inclusión de las personas trabajadoras en grupos de WhatsApp o análogos creados por la empresa. Licitud pero con cautelas y limitaciones.

WhatsApp y otros programas de mensajería instantánea forman ya parte de nuestra cotidianeidad y vida ordinaria, también, como seguramente no podía ser de otra manera, de la que transcurre durante el desarrollo de nuestra relación laboral. En algunas ocasiones porque se utilizan esos programas con fines privados durante la relación laboral, en otras, ámbito o dimensión en la que nos centraremos aquí, porque es la empresa la que emplea esa aplicación con fines laborales. El comentario viene al hilo de dos recientes pronunciamientos que han admitido la licitud de la inclusión de las personas trabajadoras en grupos de WhatsApp o análogos creados por la empresa, como se verá, con ciertas limitaciones.

En el primero de esos pronunciamientos, la Agencia Española de Protección de Datos (AEPDD) archiva la denuncia de un trabajador y considera que no se vulnera su derecho a la protección de datos cuando su empresa lo incluyó en dos grupos de WhatsApp que tenían, como reconoce el propio denunciante, una clara funcionalidad laboral por publicar toda la información que necesitaba para desarrollar su relación laboral. La AEPDD recuerda que el contrato de trabajo, constituye, junto al cumplimiento de exigencias impuestas por la ley o por el convenio, uno de los títulos que legitiman el tratamiento de datos, siempre y cuando dicho tratamiento sea necesario y sin perjuicio de que se respete el principio de minimización de datos, que exige que sean sólo los adecuados, pertinentes y limitados a lo necesario en relación con los fines perseguidos; y el de confidencialidad, que no vayan a ser accedidos por personas ajenas al grupo de trabajo.

La AEPDD considera que en el presente caso, los datos objeto de tratamiento son los

mínimos necesarios para la organización del trabajo particular llevado a cabo por la parte reclamada, que ha informado a los trabajadores de la finalidad del tratamiento en los grupos de WhatsApp creados con la finalidad de utilizar esta vía de comunicación en asuntos relacionados con el contrato de trabajo, condiciones laborales, organización y desarrollo de tareas de trabajo y reparto y manteniendo la confidencialidad sobre ellos.

El segundo de los pronunciamientos, del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, aborda otra problemática, la referida a la posible incidencia del uso de dichas aplicaciones en el derecho a la desconexión digital de las personas trabajadoras. El Tribunal va a considerar que la inclusión de una trabajadora en un grupo creado en el ámbito de la empresa no vulnera dicho derecho y ello aunque se le enviasen mensajes fuera de su horario de trabajo. No obstante, debe tenerse en consideración que en el caso enjuiciado, los mensajes remitidos fueron escasos (5 comunicaciones en un espacio temporal de 15 meses), no se requirió, con carácter general, una respuesta inmediata y cuando se hizo, no hubo sanción ni amonestación por no hacerlo. El Tribunal también tiene en cuenta que el grupo tenía un contenido laboral, la circunstancia de que en el grupo había personas trabajadoras con distintos horarios, la singular posición laboral de la empleada (única trabajadora que había estado empleada por la anterior titular de la farmacia transmitida) y de la empresa (en una situación económicamente compleja).

Al respecto debe recordarse que el art 88 de la [LO 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales](#) aunque reconoce el derecho de los trabajadores y los empleados públicos a la



desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar, no precisa su contenido remitiéndose a lo que pueda establecerse por la negociación colectiva o, en su defecto, el acuerdo con los representantes de las personas trabajadoras. No obstante, en cualquier caso, esa misma norma, establece que el empleador, previa audiencia de los representantes de los trabajadores, elaborará una política interna dirigida a trabajadores, incluidos los que ocupen puestos directivos, en la que definirán las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática. Con una especial referencia a la necesidad de preservar el derecho a la desconexión digital en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia, así como en el domicilio del empleado.

La no elaboración de estas políticas internas, a la que están obligadas todas las empresas, podría encuadrarse dentro de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social como infracción grave con sanciones que podrían oscilar entre los 751 euros y 7.500 euros en función de su gravedad.

Un aspecto no abordado por estos pronunciamientos es la posibilidad de que la empresa pueda obligar a las personas trabajadoras a utilizar sus teléfonos personales. Una cuestión sumamente compleja en la que, no obstante, debe tenerse en consideración que el Tribunal Supremo consideró abusiva la imposición unilateral empresarial con fines de geolocalización aunque vinculados a la organización del trabajo.