

Tema del Mes

CAMBIOS SIGNIFICATIVOS EN EL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

Febrero 2024

Tema del Mes
Begoña Zabala Allica

Comentario de Jurisprudencia
Itziar Peña Barrio





ÍNDICE

TEMA DEL MES	1-4
Cambios significativos en el Estatuto de los Trabajadores.	
NOTICIAS DE ACTUALIDAD	5-6
COMENTARIO DE JURISPRUDENCIA	7-10
La extinción del contrato por incapacidad permanente total no es automática.	
SENTENCIAS DE INTERÉS	11-12

El pasado día 6 de febrero de 2024 el Consejo de Ministros aprobó, a propuesta del Ministerio de Trabajo y Economía Social, el anteproyecto de ley para la transposición de la Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea.

TEMA DEL MES

CAMBIOS SIGNIFICATIVOS EN EL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

La nueva norma contempla las siguientes medidas:

- Establecimiento del derecho a condiciones de trabajo previsibles: se reconoce a la persona trabajadora un nuevo derecho de previsibilidad en las condiciones de trabajo, lo que supone conocer de antemano las condiciones esenciales del mismo y los criterios por lo que puedan cambiar.
- Nuevas obligaciones de información: Se exige que la empresa haga constar por escrito los contratos de trabajo, independientemente de su duración. En caso de no cumplir con

la información obligatoria, el contrato se presumirá indefinido a tiempo completo.

- Los elementos esenciales que deben registrarse por escrito son: duración del contrato, la duración de la jornada y su distribución y la duración del periodo de prueba.
- Obligación de registrar con precisión la jornada de las personas trabajadoras a tiempo parcial, incluyendo el horario concreto de inicio y finalización.
- La conversión de un trabajo a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial o viceversa, así como el incremento o disminución de horas en el trabajo a tiempo parcial tendrá carácter siempre voluntario para la persona trabajadora y no se podrá imponer de forma unilateral por el empresario.

- En el caso de horas complementarias pactadas, deberá constar en el acuerdo el número de horas, los días y las horas de referencia en lo que se pueden solicitar los servicios de la persona trabajadora. Se establece un plazo de preaviso mínimo de 3 días para la realización de estas horas, plazo que no podrá ser rebajado por convenio.
- Periodo de prueba: Su duración no podrá ser ampliada por convenio. Limitándose a un máximo de 6 meses para técnicos y técnicas tituladas y de 2 meses para el resto de las personas trabajadoras.
- Pluriempleo: No se podrá obstaculizar el pluriempleo de la persona trabajadora o ser causa de trato desfavorable en la empresa.
- Opciones de empleo: La persona



trabajadora con al menos 6 meses de antigüedad en la empresa tendrá derecho a solicitar los puestos vacantes a tiempo completo o que ofrezca mejores condiciones de estabilidad.

- La empresa deberá dar respuesta por escrito, motivada en el plazo de 15 días o en el establecido en convenio, siempre que no supere 3 meses para empresas con menos de 10 personas trabajadoras o 1 mes para empresas con más de 10 personas trabajadoras.

Régimen sancionador: Se introducen nuevas sanciones para garantizar el cumplimiento de la norma:

- No contestar motivadamente y por escrito a la solicitud de vacantes (falta leve)
- No informar por escrito sobre los elementos esenciales del contrato en los términos y plazos establecidos (falta grave)
- La discriminación por estar en pluriempleo (falta grave)

Texto pendiente de convertirse en ley, que incide directamente en el Estatuto de los Trabajadores y que supondrá cambios significativos que afectarán desde la estructura del contrato hasta la regulación de la jornada laboral.

Tema del Mes
Begoña Zabala
Abogada



ACTUALIDAD

CRITERIO DEL INSS PARA EL ABONO DE LA PRESTACIÓN POR IT DERIVADA DE CONTINGENCIAS COMUNES CUANDO HAY CAMBIO EN LA ENTIDAD ASEGURADORA



El INSS en su criterio de gestión núm. 3/2024, de 5 de febrero, establece que habida cuenta que tanto durante la situación de prolongación de efectos económicos de la IT por haber transcurrido el plazo de 545 días de percepción del subsidio, como durante la situación de inactividad de las personas trabajadoras fijas discontinuas, el contrato de las personas trabajadoras con la empresa continúa en vigor, el cambio de entidad aseguradora durante dichas situaciones determinará la atribución a la nueva entidad aseguradora de la responsabilidad en la continuación del pago de la prestación de IT generada durante la vigencia de un convenio de aseguramiento anterior.

PUBLICADO EN BOE EL REAL DECRETO QUE REGULA EL SMI PARA 2024



El pasado 7 de febrero se publicó por fin en el Boletín Oficial del Estado el Real Decreto 145/2024, de 6 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para el año 2024. El salario mínimo, sin distinción de sexo ni edad de las personas trabajadoras, queda fijado en 37,8 euros/día o 1.134 euros/mes, según el salario esté fijado por días o por meses.

Reviste especial importancia que la subida acordada resulta de aplicación con efectos retroactivos desde el 1 de enero, por lo que existe obligación de recálculo de nóminas a aquellas personas trabajadoras a las que les aplique dicha subida.

EL PERMISO DE 4 DÍAS POR FUERZA MAYOR SE CONSIDERA RETRIBUIDO SIN NECESIDAD DE PACTO O REGULACIÓN DE CONVENIO



La Audiencia Nacional en su reciente sentencia núm. 19/2024 de 7 de febrero, ha estimado las demandas interpuestas por USO, CIG y CGT y ha declarado el carácter retribuido de las ausencias por fuerza mayor de hasta 4 días al año reguladas en el Artículo 37.9 del Estatuto de los Trabajadores.

Pese a que la redacción aparentemente permite que se pueda establecer en convenio o acuerdo de empresa ("tendrán derecho a que sean retribuidas las horas conforme a lo establecido en convenio colectivo o acuerdo de empresa") la Audiencia Nacional entiende que los días son retribuidos en todo caso, sin necesidad de regulación expresa en convenio o de que exista acuerdo.

YA ES POSIBLE LA TRAMITACIÓN (EN LA PRÁCTICA) DEL PERMISO PARENTAL DE HASTA OCHO SEMANAS EN LA SEGURIDAD SOCIAL



Hasta este mes de febrero si bien sí se había clarificado por parte de la Seguridad el disfrute del permiso parental, aún quedaba pendiente que se habilitara en la práctica la opción para poder tramitarlo.

Pues bien, el contenido del Boletín BNR 2/2024 precisamente se ocupa de dicha tramitación y, finalmente, informa de la habilitación del valor específico (Código 20-PERMISO PARENTAL TIEMPO COMPLETO). Así, a través de Sistema RED ya se puede encontrar dicho código recientemente habilitado; eso sí, quedando aún pendiente la modalidad de este permiso a tiempo parcial, puesto que esta cuestión está pendiente de desarrollo reglamentario.

FUTURAS OBLIGACIONES CON LA NUEVA LEY DE MOVILIDAD SOSTENIBLE



El pasado 13 de febrero el Consejo de Ministros acordó aprobar el proyecto de Ley de Movilidad Sostenible para su tramitación y aprobación en 2024 cumpliendo así con uno de los objetivos acordados con la Comisión Europea.

Así, se introduce la obligación para las empresas, de disponer, en el plazo de 24 meses desde la entrada en vigor de la ley, de planes de movilidad sostenibles al trabajo para aquellos centros de trabajo con más de 500 personas trabajadoras o 250 por turno. Estos planes, deberán ser negociados con la RLT o, en su defecto, con una comisión integrada por los sindicatos más representativos del sector; y se incluirán medidas como el transporte colectivo, la movilidad de cero emisiones, o el teletrabajo cuando sea posible.

PLANES LGTBI: EXIGIBLES A PARTIR DEL PRÓXIMO 2 DE MARZO



El próximo 2 de marzo entra en vigor la obligación para las empresas con más de 50 personas trabajadoras de contar un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI que incluya un protocolo de actuación para atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI.

Estas medidas deben ser pactadas a través de la negociación colectiva y, su incumplimiento podría suponer una infracción administrativa en el orden social, no sólo económica de hasta 150.000€, sino también puede implicar sanciones accesorias, como, entre otras, la revocación, eliminación o suspensión total o parcial de subvenciones o la inhabilitación para celebrar contratos con la Administración.

COMENTARIO DE JURISPRUDENCIA

LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO POR INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL NO ES AUTOMÁTICA

Itziar Peña Barrio



El TSJ de Baleares presentó cuestión prejudicial sobre la extinción automática, no “facultad extintiva” de la empresa, del contrato de trabajo en reconocimientos de incapacidad permanente total, del art. 49.1 e) del Estatuto de los Trabajadores; artículo inalterado desde el primer Estatuto de 1980.

El alto tribunal también lleva desde la década de los 80 manteniendo la misma doctrina, aseverando en sentencia de 18 de diciembre de 1989 que el hecho de que existiera la posibilidad de que el declarado en situación de incapacidad permanente total pueda ser recolocado por la empresa, no obliga a la empresa a novar objetivamente el contrato, salvo que el orden normativo aplicable lo impusiere.

También el 3 de febrero de 2021, venía a declarar que una persona trabajadora declarada incapacitada, sin revisión por mejoría, podía ver automáticamente extinguida su relación sin comunicación escrita y sin que esa falta constituyera despido improcedente.

Sin embargo, el alto tribunal balear ha venido a plantear que la literalidad del precepto, art. 49.1 e) del ET, no integra el mandato de intentar “ajustes razonables” en el trabajo del trabajador/a como requisito previo a la extinción contractual en un caso en el que la discapacidad del trabajador no es discutida, porque

la denegación de ajustes también es una forma discriminación (asunto HR Rail, ap, 38) y porque la empresa ya le había reubicado con anterioridad; y ello pudiera conllevar una contrariedad con el artículo 5 de la Directiva 2000/78 relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.

Artículo 5. Ajustes razonables para las personas con discapacidad.

A fin de garantizar la observancia del principio de igualdad de trato en relación con las personas con discapacidades, se



realizarán ajustes razonables. Esto significa que los empresarios tomarán las medidas adecuadas, en función de las necesidades de cada situación concreta, para permitir a las personas con discapacidades acceder al empleo, tomar parte en el mismo o progresar profesionalmente, o para que se les ofrezca formación, salvo que esas medidas supongan una carga excesiva para el empresario. La carga no se considerará excesiva cuando sea paliada en grado suficiente mediante medidas existentes en la política del Estado miembro sobre discapacidades.

Y así, el 18 de enero de 2024 el STJUE ha dado respuesta a la cuestión balear y dicta la inadecuación del artículo estatal al art. 5 de la Directiva 2000/78/CE, pues

permite a la empresa extinguir el contrato por incapacidad permanente debido a una discapacidad sobrevenida durante la relación laboral, sin que esté obligado a prever o mantener ajustes razonables. Así pues, estamos abocados a modificar el art. 49.1 e) y la jurisprudencia relativa.

Para el TJUE se entiende perfectamente encajada la cuestión en el ámbito de la Directiva 2000/78 dado el concepto de discapacidad, pues la limitación de la capacidad del demandante resulta de dolencias físicas permanentes que impiden la participación plena y efectiva en la vida profesional. También para el Tribunal estamos ante un despido, dado que el trabajador no ha dado su consentimiento, a pesar de la solicitud de IPT, encajando

dentro de las “condiciones de despido” ex. Art. 3.1 c) de aquella Directiva.

Por tanto, del tenor literal del art. 5 de la Directiva se desprende que la empresa está obligada a adoptar medidas adecuadas, teniendo en cuenta cada situación individual, para permitir a las personas con discapacidad acceder al empleo, formar parte del mismo o progresar. Y esto implica que una no aptitud para su puesto habitual por una contingencia sobrevenida debería conllevar un cambio de puesto, como ajuste razonable, a efectos del art. 5, ya que permite conservar el empleo, garantizando su principio de igualdad.

Si bien, añade un límite que favorecería a las empresas y es que, no se puede obligar a la empresa a adoptar medidas que supongan una carga excesiva, teniéndose en cuenta los costes financieros que implique este ajuste, el tamaño, los recursos financieros, el volumen de negocio, ayudas públicas, etc. destacando una frase que añado de manera literal:

“...en cualquier caso, sólo existe la posibilidad de destinar a una persona con discapacidad a otro puesto de trabajo si hay por lo menos un puesto vacante que el trabajador en cuestión pueda ocupar”.

El Tribunal Europeo viene a criticar que nuestra extinción automática venía equiparando las incapacidades permanentes totales que, recordemos, sólo afecta a las funciones habituales, al fallecimiento, jubilación o incapacidades absolutas; contraviniendo el objetivo de integración profesional de las personas con discapacidad del art. 26 de la Carta de las Naciones Unidas.

Y, a propósito de esta doctrina, el Juzgado de lo Social n.º 2 de Vigo acaba de dictar la primera sentencia que conocemos, este mismo 18 de febrero, por la que falla la

nulidad del despido de un trabajador por extinción del contrato por declaración de IPT sin intentar el ajuste razonable en el puesto de trabajo.

Por todo ello, tal y como venimos explicando a nuestros clientes desde que saltó a prensa la noticia, antes de proceder a una extinción “automática” habrá que evaluar la situación para determinar si son posibles esos “ajustes razonables” que permitan el mantenimiento del empleo de la persona trabajadora, y ella esté conforme, sin que ello suponga una “carga excesiva” para la empresa. Todos los entrecorridos son ahora conceptos muy abiertos que hemos de valorar individualizando cada circunstancia, persona y empresa. Tratándose de una nueva doctrina de la que aún no se ha visto fallo de ningún tribunal superior nacional que la desarrolle mejor, llamamos a la cautela y a la consulta jurídica para no incurrir en un motivo extintivo discriminatorio.

Comentario de jurisprudencia
Itziar Peña



SENTENCIAS DE INTERÉS

LA ABSOLUCIÓN PENAL NO CONLLEVA AUTOMÁTICAMENTE REVISIÓN DE LA SENTENCIA LABORAL

STS 88/2024, DE 23 DE ENERO

En el asunto enjuiciado, la trabajadora formuló demanda de revisión contra la sentencia del TSJ de Galicia, en autos por despido disciplinario, fundamentándose en haberse dictado con posterioridad sentencia penal absolutoria de la demandante en proceso seguido en relación con los hechos imputados en la carta de despido. Por dicho motivo activó la vía de revisión que permite el artículo 86.3 de la LRJS.

Pues bien, en el supuesto planteado se daba la casuística de que la ahora demandante había sido absuelta en el

orden penal, pero no precisamente por “la inexistencia del hecho o por no haber participado el sujeto en el mismo” como existe el precepto para la revisión de la sentencia firme, sino que así lo fue por la inexistencia de prueba suficiente para justificar la condena.

La jurisprudencia y la Sala han sido muy restrictivas al interpretar el alcance de los tasados motivos que deben concurrir para la revisión de una sentencia firme, no siendo suficiente, como en este asunto, la absolución por ausencia de prueba de cargo suficiente.

DEVOLUCIÓN DE CANTIDADES INDEBIDAMENTE PERCIBIDAS POR LA PERSONA TRABAJADORA: DEVOLUCIÓN DE LA CANTIDAD BRUTA

STS 11/2024, DE 8 DE ENERO

La Sala concluye que en aquellos casos en que el empleador reclame a la persona trabajadora la devolución de determinadas cantidades salariales, cuando estas hayan sido percibidas indebidamente, estas cantidades deberán ser devueltas por el importe bruto de las mismas y no en la cantidad neta percibida por la persona trabajadora.

Así, razona la Sala que, si se atiende a la naturaleza tributaria, es la persona trabajadora la que es la obligada tributaria sobre esa cuantía bruta, por tanto, es la obligada a ingresar a la administración tributaria lo que realmente corresponda; siendo que la entidad empleadora

únicamente está obligada a practicar la retención e ingreso a cuenta. No dejando de ser la persona trabajadora, en momento alguno, el último obligado tributario.

Por tanto, si como en el caso enjuiciado el ingreso al Tesoro Público fue indebido, la administración lo habrá de devolver al obligado tributario, sin que la entidad empleadora tenga cauce para instar la devolución; por ello, el trabajador debe devolver a la empresa los salarios indebidamente percibidos en su cuantía bruta y posteriormente reclamar la devolución de las cantidades indebidamente ingresadas a la Administración.

TRASGRESIÓN DE LA BUENA FE CONTRACTUAL POR DAR POSITIVO EN THC EN UN CONTROL DE LA GUARDIA CIVIL

STS 27/2024, DE 9 DE ENERO

La Sala ha calificado como procedente el despido de un trabajador, conductor de camión, que fue interceptado por la Guardia Civil y resultó dar positivo en THC, con la medida posterior de inmovilización del vehículo en que transportaba producto congelado.

En el asunto enjuiciado, la Sala tuvo en alta consideración que tanto el Convenio Colectivo de aplicación como la ley de seguridad vial tipificaran la conducta con abstracción de las consecuencias que concurren en cada caso, teniendo en cuenta la mera “presencia de drogas en

el organismo”. A mayores, entendiéndose ajustada a derecho la sentencia recurrida por valorar a) que el actor había consumido drogas sabiendo que iba a conducir un camión de transporte de mercancías, b) que por dar positivo se inmovilizó el vehículo provocando la necesidad de trasladar otro conductor, con la pérdida de la puntualidad del servicio, deterioro de la imagen de la compañía y perturbaciones para los clientes y c) que el consumo se produjo pese al conocimiento de que está absolutamente prohibido en un conductor profesional hacerlo, vulnerando la confianza que la empresa.

CABE EXIGIR A UN TRABAJADOR QUE PREAVISE SI ESTÁ DE BAJA POR IT PESE A LA INEXISTENCIA DE OBLIGACIÓN DE ENTREGA DE PARTE

SAN 136/2023, DE 18 DE DICIEMBRE

La Audiencia Nacional ha desestimado la demanda de conflicto colectivo que solicitaba el cese de la práctica empresarial consistente (entre otros) en obligar a la comunicación del inicio de la baja médica en situación de IT.

Razona la AN que, por un lado, el Convenio Colectivo constata la voluntad de los negociadores de fijar la necesidad de preaviso de una ausencia al establecer como falta leve la “no comunicación de ausencia por causa justificada” distinguiendo la justificación de la propia

comunicación. De otro lado, añade que el preaviso de la ausencia implica el ejercicio del derecho bajo los cánones de la buena fe que ha de regir en toda relación laboral.

Valora asimismo la Sala que la empresa remitió comunicación a la plantilla en mayo de 2023 (un mes después de que desapareciera la obligación de entregar los partes de baja) recordando la obligación de informar al Departamento de turnos de los centros de trabajo, en una clara intención de puesta en conocimiento inmediata para evitar repercusiones en la organización del trabajo.

¡Gracias!

Si desea recibir esta y otras publicaciones por email, o por el contrario desea darse de baja de nuestro sistema, por favor póngase en contacto con el departamento de Comunicaciones de Navarro & Asociados Abogados mandando su solicitud a **info@bnya.es** o **comunicaciones@bnya.es**

Redacción Noticias y Sentencias
Laura Tudela Serna

Maquetación Y Diseño de la Revista
Mar Navarro Suria

NAVARRO&ASOCIADOS
Abogados

VALENCIA
Marqués del Turia, 13 - 1º
46005 Valencia
Tel. 96 351 71 19
Fax 96 352 87 29
valencia@bnya.es

BARCELONA
Diagonal, 405 bis - 1º
08008 Barcelona
Tel. 931621448
Fax 931621446
barcelona@bnya.es

MADRID
Lagasca, 56 - 1º
28001 Madrid
Tel. 91 559 91 12
Fax 91 541 70 84
madrid@bnya.es

BILBAO
Henaonº 11 - 1º
48009 Bilbao
Tel. 94 424 34 26
Fax 94 424 35 52
bilbao@bnya.es

PALMA MALLORCA
Mateu Enric Lladó, 5-3ºE
07002 Palma Mallorca
Tel. 971 72 79 53
Fax 971 46 61 81
pmallorca@bnya.es