

JUNIO 2024

Cambios en la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo y el borrador del anteproyecto de ley

Tema del mes

Esther Vicente Rodríguez

Comentario Jurisprudencia

Ana Fernández Justo



IN

&

1

Pag. 4

Tema del mes

Cambios en la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo y el borrador del anteproyecto de ley

2

Pag. 8

Noticias de actualidad

3

Pag. 12

Comentario de Jurisprudencia

Sentencia 724/2024 de 22 de mayo de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo: la importancia del fichaje horario en la determinación de contingencias.

4

Pag. 16

Sentencias de interés

5

Pag. 20

BNYAgenda

ATA



TEMA DEL MES

Cambios en la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo y el borrador del anteproyecto de ley

El pasado lunes, 24 de junio, se reunió el Ministerio de Trabajo con sindicatos y empresarios para debatir el borrador del anteproyecto de ley sobre la reducción de la jornada máxima legal. En concreto, son tres los aspectos debatidos en la reunión: en primer lugar, la reducción de la jornada semanal (en promedio anual) de 40 a 38,5 horas durante 2024 y a 37,5 horas el 1 de enero de 2025.

El Gobierno ha señalado que se procederá en el plazo de 18 meses a revisar la normativa sobre jornadas especiales de trabajo para adecuar las ampliaciones y limitaciones en la ordenación y en la duración de la jornada de trabajo a la nueva jornada máxima legal. Además, se propone la creación de una mesa de diálogo social para evaluar los resultados de la reducción de jornada “y seguir avanzando

en la reducción de la duración máxima de la jornada legal ordinaria de trabajo, teniendo en cuenta las características de los distintos sectores de actividad, la evolución de la productividad y las circunstancias económicas”. Dentro de dicho objetivo se ha debatido el establecimiento de disposiciones específicas para el trabajo a tiempo parcial y jornadas reducidas, el establecimiento del periodo transitorio, entre otras.

En segundo lugar, destaca que en dicho borrador no se contempla intercambiar jornada ordinaria por jornada extraordinaria, es decir, un aumento de las horas extraordinarias para compensar la rebaja de la jornada ordinaria. A mayores, según el mismo, los contratos a tiempo parcial con una prestación de trabajo de duración igual o superior a 38,5 horas semanales en 2024 o 37,5 horas en 2025 se convertirán automáticamente en contratos de trabajo a

tiempo completo. En supuestos distintos, Trabajo establece que las personas trabajadoras a tiempo parcial tendrán derecho a seguir realizando el mismo número de horas de trabajo que viniesen efectuando antes de la entrada en vigor de la norma que regula la reducción de jornada. Asimismo, tendrán derecho al incremento proporcional de su salario, según proceda. En el caso de las personas trabajadoras con jornada reducida se les reconoce el derecho a seguir realizando el mismo número de horas que viniesen efectuando antes de la entrada en vigor de esta norma, con los mismos efectos salariales que los previstos para los contratados a tiempo parcial. Se establece además que seguirán siendo de aplicación transitoria los umbrales legales exigibles a las reducciones de jornada en el momento de su inicio y hasta que decaigan tales reducciones, con el límite absoluto del 31 de diciembre de 2025.

Además, se reconoce el derecho a las personas trabajadoras a solicitar que el porcentaje de parcialidad o de reducción de la jornada que se le venía a aplicando se mantenga respecto de la nueva jornada en vigor. Con carácter general, estas solicitudes deberán ser valoradas por la empresa y su denegación deberá ser notificada por la empresa a la persona trabajadora “por escrito y de manera motivada”.

En tercer lugar, también se ha debatido la introducción de cambios con respecto al registro de jornada implantado en las empresas. En ese sentido, se unifica el régimen del registro horario tanto de trabajo a tiempo completo, parcial, ordinario y extraordinario en un único y nuevo artículo 34 bis del Estatuto de los Trabajadores, previendo el establecimiento de un sistema de registro de jornada realmente eficaz, presidido por los principios de objetividad, fiabilidad, accesibilidad e interoperatividad. Dicho registro será accesible a cada persona trabajadora de modo automático y a la Representación de las personas trabajadoras y a la ITSS (en estos dos últimos casos también de modo remoto). Igualmente se remite a un reglamento, que prevé aprobar en el plazo de seis meses, para el desarrollo de los contenidos legales y dicha remisión servirá para concretar el funcionamiento, a través de un protocolo negociado o, en su defecto, adoptado por la empresa previa

información y consulta de las personas trabajadoras.

Por último, se plantea el agravamiento de las consecuencias de incumplimientos en materia de registro horario que entre sus principales novedades atribuye la carga de la prueba a las empresas en caso de incumplimiento de obligaciones de registro y presunción de jornada completa en caso de incumplimiento respecto de contratos a tiempo parcial. Todo ello será adecuado mediante el desarrollo del régimen sancionador y siempre habiéndose acordado el establecimiento de un periodo transitorio para la aplicación de la nueva regulación. La intención es impedir que se puedan falsear los asientos del registro y que las empresas cumplan, de verdad, con los nuevos límites legales de la jornada. La empresa tendrá que conservar los registros durante cuatro años y éstos estarán a disposición de las personas trabajadoras, sindicatos e Inspección. La totalidad del periodo transcurrido entre el inicio y la finalización de la jornada reflejados en el registro será considerada tiempo de trabajo efectivo. El tiempo que exceda de la jornada ordinaria que resulte de aplicación, tendrá la consideración, según proceda, de horas extraordinarias o complementarias.

Según el Ministerio de Trabajo y Economía Social se podrá multar con hasta

10.000 euros por persona trabajadora a las empresas que incumplan con el registro horario y la reducción de la jornada semanal máxima a 38,5 horas en 2024 y a 37,5 horas en 2025. Esto supone un endurecimiento de las sanciones actuales en materia de jornada por dos vías: en primer lugar, porque se multará a las empresas por cada persona trabajadora con la que se incumplan las normas y no de manera global, y en segundo, porque el importe de las multas, tipificadas como infracción grave de los empresarios, serán más cuantiosas, pasando de un máximo de 7.500 euros a 10.000 euros. De esta forma, de acuerdo con el borrador, la transgresión de las normas y los límites legales o pactados en materia de jornada, trabajo nocturno, horas extraordinarias, horas complementarias, descansos, vacaciones, permisos, registro de jornada y, en general, el tiempo de trabajo se sancionarán, en su grado mínimo, con multas de 1.000 a 2.000 euros; en su grado medio, de 2.001 a 5.000 euros y, en su grado máximo, de 5.001 a 10.000 euros. En la legislación actual de la Ley sobre Infracciones y Sanciones del Orden Social, conocida como Lisos, la cuantía de las multas por transgredir los límites legales del tiempo de trabajo se sanciona con 751 a 1.500 euros en su grado mínimo; con 1.501 a 3.750 euros en su grado medio, y con 3.751 a 7.500 euros en su grado máximo. En el caso de incumplimiento de las obligaciones

en materia de registro de jornada únicamente se considerará la comisión de una infracción por cada persona trabajadora afectado en los supuestos de ausencia de registro, así como en los de omisión de datos o inclusión de datos falsos o inexactos.

Esperaremos la definitiva ley para la reducción de la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo para valorar su contenido definitivo y su afectación real para las empresas y trabajadores.

Esther Vicente Rodríguez
Abogada BNYA
Madrid

NOTICIAS DE ACTUALIDAD



Aprobada la hoja de ruta de la Inspección de Trabajo

El pasado 27 de mayo en reunión del pleno del Consejo Rector de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social se procedió a aprobar la plantificación inspectora para el 2024. Según esta hoja de ruta, se han previsto un total de 624.406 expedientes, y analizado el balance de 2023, se concluye que incrementó un 12% el objetivo de expedientes respecto del año anterior.

Concretamente, de los datos presentados se extrae que un total de 100.982 personas trabajadoras se dieron de alta en la Seguridad Social como consecuencia de las actuaciones inspectoras y que fruto de la actividad del trabajo de Inspección se han recaudado 936.327.297 euros.

El Gobierno planea una mejora en la Orden ISM/386/2024 para el reconocimiento de periodos de prácticas

El Gobierno, a consecuencia de las críticas recibidas por la redacción de la Orden ISM/386/2024, de 29 de abril, que establecía una elevada cuantía que tenían que asumir los becarios para que se les reconocieran los periodos de prácticas realizados a efectos de cotización, ha decidido recular y ha convocado una mesa de negociación para modificar la Orden.

Así, en reunión mantenida el pasado 27 de mayo, se abordó la mejora de dicha orden que, pese a ello, entró en vigor el pasado 1 de junio de 2024 sin haberse modificado. Si bien, en dicha mesa y para el caso de una futura modificación, se plantearon diferentes opciones, como tomar la base de cotización correspondiente al año de la realización de la actividad o extender la “ventana” temporal abierta para la suscripción del convenio a cuatro años, entre otros.



Conclusiones del Abogado General del TJUE: discriminación retributiva por razón de sexo en torno al pago de dietas

El Abogado General del TJUE emitió el pasado 6 de junio sus conclusiones en el Asunto C-314/23 resolviendo la cuestión prejudicial planteada por la Audiencia Nacional y que tenía por objeto dirimir si podía justificarse objetivamente que los miembros del personal de cabina percibieran unas dietas de cuantía inferior a la que perciben los pilotos cuando dicha diferencia estribaba en la aplicación de dos convenios colectivos diferentes.

Pues bien, el abogado general una vez analizadas las particulares del asunto, considera discriminatorio el pago de más dietas a pilotos que a los TPC (en su mayoría mujeres) cuando esa desigualdad deriva de la aplicación de dos convenios distintos negociados entre el empresario y sindicatos diferentes.



Nuevo criterio del INSS sobre la compatibilidad del cobro de pensiones y el desempeño del trabajo

El 13 de junio el INSS emitió un cambio de criterio al albur de la sentencia del Tribunal Supremo de 11 de abril que rectificó la doctrina relativa a la compatibilidad del cobro de pensiones de incapacidad permanente absoluta y de gran invalidez con el desempeño del trabajo.

Así, el INSS declara en el nuevo criterio que la percepción de la pensión de IPA será incompatible con la realización de cualquier trabajo o actividad que dé lugar a la inclusión en un régimen del sistema de la Seguridad Social. A tal efecto, comunica que suspenderá el pago de la pensión durante el desempeño de tales trabajos, dictando resolución que fundamente la suspensión con la nueva doctrina, reanudándose la pensión cuando cese la realización de dicho trabajo.



El Consejo Europeo y la consolidación de los comités de empresa europeos en las empresas multinacionales

El Consejo Europeo, reunido el pasado 20 de junio, ha acordado su posición de negociación sobre una nueva Directiva destinada a dar mayor eficacia a la representación de las personas trabajadoras en las grandes empresas multinacionales. Con esta Directiva, se pretende una modificación sobre los comités de empresa europeos (CEE), facilitando la creación de estos órganos, mejorando su financiación y aumentando la protección de que gozan.

Los CEE representan a las personas trabajadoras europeas en las grandes empresas multinacionales que operan en al menos dos países de la UE o EEE, por lo que suponen el principal instrumento para informar y consultar a las personas trabajadoras sobre las decisiones proyectadas en relación con cuestiones transnacionales.



El Consejo de Ministros acuerda elevar la cuantía mínima para practicar retenciones en IRPF

El pasado 25 de junio el Consejo de Ministros aprobó el noveno Real Decreto-ley cuyo contenido se centra en un paquete de medidas anticrisis enfocadas a la ciudadanía, las familias y sectores con mayor conflicto.

Entre estas medidas, se encuentra la reforma del IRPF para eximir de tributación a las personas trabajadoras que perciban el salario mínimo. Así, se amplía el umbral de tributación, por lo que la cuantía de salario bruto anual a partir del cual se empieza a pagar el IRPF pasaría de 15.000 euros anuales vigentes a 15.876 euros anuales.



Ana Fernández Justo
Abogada BNYA
Barcelona

COMENTARIO
DE JURISPRUDENCIA

Sentencia 724/2024 de 22 de mayo de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo: la importancia del fichaje horario en la determinación de contingencias

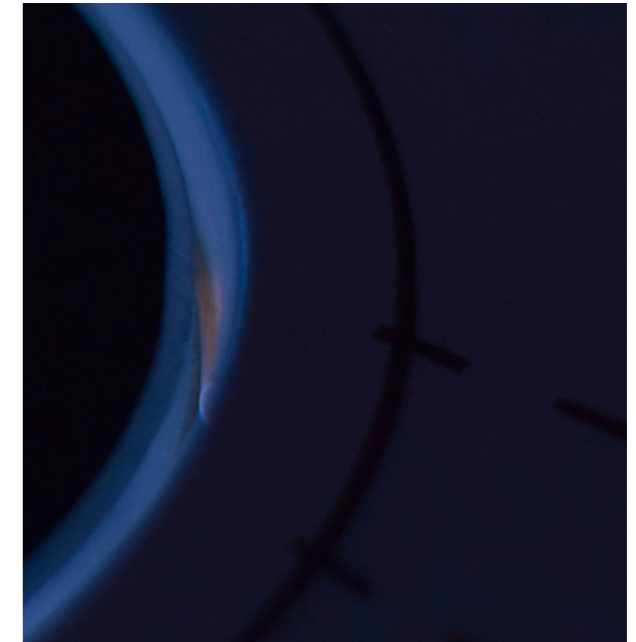
La Sentencia 724/2024 de 22 de mayo de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, determina que un infarto de miocardio que tiene lugar en los vestuarios del centro de trabajo antes de fichar y de comenzar el turno de trabajo no puede considerarse accidente de trabajo.

Entrando a analizar, en primer lugar, los antecedentes de hecho del caso, éste se sigue con motivo de la solicitud por

parte de la viuda del trabajador fallecido de la pensión de viudedad y auxilio por defunción por accidente de trabajo. El fallecido prestaba servicios como operador-abastecedor para una empresa de combustibles de aviación y presentaba previamente enfermedades cardiovasculares por las que se medicaba con dos fármacos diferentes y se encontraba en constante seguimiento médico. El día 26 de julio de 2018 sufrió un infarto de miocardio en el vestuario del centro de trabajo a las 07:50 horas aproximadamente, tras colocarse las botas seguridad y sin haber llevado a cabo el fichaje obligatorio de inicio de la jornada laboral, que comenzaba a las 08:00 horas. El objeto de la discusión jurisprudencial no se centra por tanto en el elemento locativo, sino en la determinación de cuándo entra o no en juego el elemento temporal para que resulte de aplicación la presunción de laboralidad del artículo 156.3 de la Ley General de la Seguridad Social- para lo cual ambos elementos deben producirse-.

Así, existían hasta la fecha diversas sentencias del Tribunal Supremo que se pronunciaban de manera opuesta

entre sí en relación con los accidentes acaecidos de forma anterior al fichaje de inicio de jornada unificándolas la Sentencia aquí analizada. Esta contradicción se aprecia en el estudio del histórico del caso que nos ocupa; ya que, inicialmente, el Juzgado de lo Social nº1 de Menorca en su sentencia nº160/2020 de 10 de diciembre desestimó la pretensión de la actora, amparándose para ello en la Sentencia nº670/2020 de 16 de julio del Tribunal Supremo y haciendo hincapié en el hecho de que el trabajador no había llegado a fichar antes del accidente sufrido. Sin embargo, la antedicha resolución fue revocada en suplicación por el Tribunal Superior de Justicia de las Islas Baleares en su Sentencia nº86/2021 de 21 de julio, remitiéndose jurisprudencia del Tribunal Supremo anterior al 2020 (sentencias de 18 de septiembre de 2010, 22 de diciembre de 2010 y 4 de octubre de 2012) la cual entiende que no es determinante para considerar iniciada la jornada laboral el hecho de que la persona trabajadora haya fichado, sino- en observancia de la definición de tiempo de trabajo que realiza la Directiva Europea 2003/88/CE- el elemento de haberse colocado el trabajador las botas de



seguridad exigidas para la prestación de servicios al tratarse de una actividad inescindible del trabajo “sin poder disponer de ese tiempo para otra actividad”. La empresa para la que el fallecido prestaba servicios interpuso recurso de casación aportando como sentencia de contraste la Sentencia de 14 de julio de 2006 del Tribunal Supremo que concluye que del mero hecho de que el infarto sufrido por la persona trabajadora se produzca en los vestuarios del centro de trabajo no constituye elemento suficiente para presunción de laboralidad, requiriéndose para ello que ésta haya realizado alguna actividad o esfuerzo físico o intelectual que vincule el accidente con la prestación de servicios para considerar que se encuentra en tiempo de trabajo.

Pues bien, en la sentencia aquí comentada, el Tribunal Supremo determina que no concurre el elemento temporal

para la aplicación de la presunción de laboralidad del artículo 156.3 del LGSS al considerar que, para ello, debe atenderse al espíritu del artículo 34.5 del Estatuto de los Trabajadores en el sentido de que el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo cuando ocurran los hechos realizando alguna actividad laboral que implique algún tipo de esfuerzo o bien físico o intelectual. Del mismo modo, analiza pormenorizadamente la jurisprudencia enumerada por las partes en sus respectivos recursos de casación y suplicación, recalando la importancia de los fichajes horarios de las personas trabajadoras de cara a contrastar el cumplimiento de su jornada de trabajo. Asimismo, descarta las alegaciones de que este perfilamiento estricto de lo que se considera tiempo de trabajo constituya un rigorismo excesivo al tratarse de una definición del alcance de una presunción legal que implica múltiples con-

secuencias en la determinación de las contingencias mediante la aplicación de este artículo. Por todo ello, esta sentencia puede llegar a constituir el inicio de un camino más taxativo y exigente para la aplicación de la presunción de laboralidad de los accidentes en la doctrina y la jurisprudencia aún en casos en los que queda clara la concurrencia del elemento locativo, pero en los cuales resta dudoso el elemento temporal.

Por último, y aunque en el presente caso se estima el recurso de casación interpuesto, cabe señalar que la no aplicación de la presunción “por tiempo y lugar de trabajo” no determina directamente que el accidente se califique como contingencia común. Así las cosas, la persona trabajadora debe recurrir a que, aunque fuera de tiempo de trabajo el accidente sufrido guarda relación exclusiva con la prestación de servicios, siendo el único motivo de su

origen el trabajo, elemento cuya defensa y prueba es mucho más complicada que la que veníamos analizando y se regula en el artículo 156.2.e) de la Ley General de la Seguridad Social.

Sentencias de interés

LAS LLAMADAS TELEFÓNICAS A PERSONAS TRABAJADORAS EN SITUACIÓN DE IT NO VULNERAN EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL NI OTROS DERECHOS

STSJ Galicia núm. 1744/2024, de 11 de abril

Se cuestiona si la práctica llevada a cabo por la empresa de llamar a las personas en situación de IT por contar con un procedimiento de seguimiento de ausencias era una práctica ilegal y si había de condenarse a la empresa a su cese inmediato en dicha práctica.

La Sala confirma la sentencia y razona que no se ven vulnerados los derechos a la desconexión digital y la intimidad puesto que, respecto del primero, una llamada telefónica para interesarse por su estado de salud no supone que deba estar conectado al software de empresa o relacionado con cualquier otra comunicación de trabajo y del segundo, dichas llamadas no han tenido por objeto la coacción o petición de reincorporación al trabajador, ni siquiera conocer su motivo de ausencia; habiendo quedado probado que si el trabajador se sentía molesto con la llamada, no se le volvía a llamar.

Por ello, concluye la Sala que el protocolo implantado no tiene sino la intención de crear un buen ambiente laboral entre compañeros de trabajo, no pudiendo entenderse que una simple llamada de teléfono, que no hay obligación de atender y que se centra en saber cómo se encuentra el trabajador y si necesita ayuda, vulnera derecho alguno.

NO ES NULA LA NO SUPERACIÓN DEL PERIODO DE PRUEBA EL MISMO DÍA EN QUE EL TRABAJADOR SUFRE UN ACCIDENTE

STSJ Galicia núm. 2017/2024, de 2 de mayo

En el asunto enjuiciado el trabajador, con categoría profesional de conductor y antigüedad de siete días en la empresa, sufrió el 28 de julio de 2023 un accidente de tráfico durante la prestación de servicios, y continuó trabajando, hasta que, por la noche, acudió a urgencias refiriendo dolor en zona dorsal, cervical y lumbar. El mismo día 28 de julio, fue dado de baja de la empresa por no superación del periodo de prueba.

La Sala entra a analizar si la extinción del contrato debía ser declarada nula por la prohibición de discriminar amparada en la Ley 15/2022 por motivos como la enfermedad, y por considerarse la no superación una consecuencia del accidente.

Pues bien, finalmente, la Sala avala la extinción, no porque no pudiera ser supuesto de discriminación, sino por no constar que la empresa tuviera conocimiento del accidente del actor, pese a que la baja efectuada por aquella fue el mismo día del accidente. Así, no constando acreditada la violación de derechos fundamentales y teniendo la baja durante el periodo de prueba cobertura legal, confirman la extinción.

PROTOCOLOS DE DESCONEXIÓN DIGITAL: NO ES PRECEPTIVA LA PARTICIPACIÓN DE LOS REPRESENTANTES DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

SAN núm. 53/2024, de 6 mayo

Se analiza en la sentencia de referencia si, tal y como sostiene la organización sindical actora, la empresa a la hora de implementar el denominado “Smart Job” ha vulnerado su derecho a la negociación colectiva por cuanto que el trabajo a distancia se ha implementado de forma unilateral a través de acuerdos individuales y que la política de desconexión digital debió ser objeto de negociación.

La Sala no comparte la perspectiva de la actora y, en lo que respecta al trabajo a distancia entiende que los acuerdos individuales no deben ser objeto de negociación colectiva.

De otro lado, en lo referido a la inexistencia de negociación del protocolo de desconexión digital, pone de relieve que, si bien la empresa elaboró de forma unilateral dicha política, con carácter previo a la misma, dio a la RLT la preceptiva audiencia previa de conformidad con el Art. 64.5 ET con antelación suficiente para que emitieran informe correspondiente y que por ello, no puede afirmarse que se haya privado en modo alguno a la organización demandante de participar en proceso de negociación colectiva alguno.

NO CABE CONDENA AL INTERÉS DE MORA EN CASO DE QUE LA EMPRESA DILATE LA REINCORPORACIÓN TRAS UNA EXCEDENCIA

STS núm. 727/2024, de 29 de mayo

La Sala ha entrado a conocer en un asunto de reincorporación tras excedencia voluntaria si la condena a la indemnización por daños y perjuicios derivada del incumplimiento empresarial de no reincorporar al trabajador lleva o no aparejada la condena al interés por mora.

El TSJ de Cataluña había condenado a la empresa al abono de la indemnización más el interés de mora, no obstante, la Sala estima parcialmente el recurso interpuesto por la empresa en lo que respecta al interés de mora, razonando que solo procede la condena a este interés cuando la cantidad adeudada es de naturaleza salarial, en tanto que el precepto en cuestión no se refiere a cualquier cantidad adeudada, sino a salarios.

Por tanto, razona la Sala no cabe la condena al interés de mora en otras cantidades adeudadas como podría ser la indemnización a la que se condena a la empresa, y a consecuencia de ello, elimina la condena a los intereses moratorios de la sentencia recurrida.

B N Y A A G E N D A

FIRMA DEL PLAN DE IGUALDAD DEL GRUPO MEDITERRÁNEA

El pasado 3 de junio nuestra compañera de la Sede de Bilbao y Agente de Igualdad, Itziar Peña, firmó el Plan de Igualdad del Grupo Mediterránea tras muchos meses de trabajo. El Plan cuenta con un total de 124 medidas para iniciar la labor de alcance de la igualdad entre mujeres y hombres.

Con este Plan ajustado a las necesidades de la empresa, se formaliza el compromiso de seguir trabajando por la igualdad de mujeres y hombres en la organización y se contemplan las herramientas para garantizar dicho cumplimiento.



II SUMMIT ISKAYPET 2024

El pasado 4 de junio nuestros compañeros Jorge Vidal Aparicio y Javier Jiménez de Eugenio acudieron al evento Caretakers // Summit IskayPet 2024 celebrado por el Grupo IskayPet en Málaga.

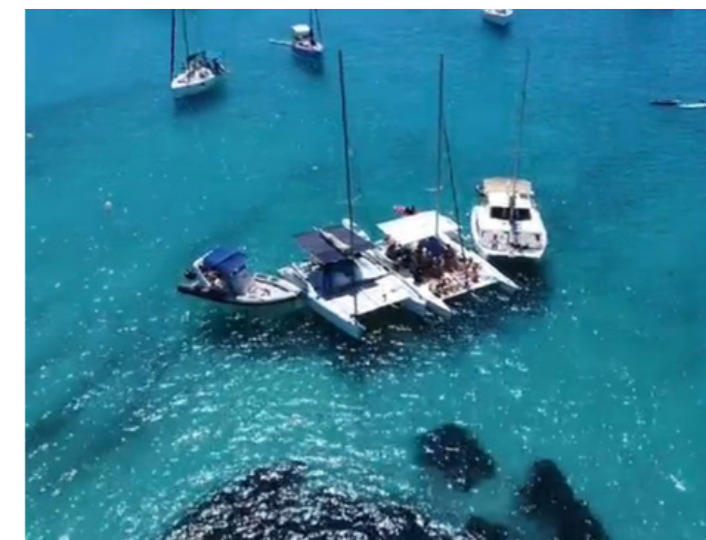
Durante el evento, pudieron disfrutar de ponencias inspiradoras y momentos de networking con otros partners del Grupo.



BNYAFORMENTERA

Como ya es tradición, el pasado 21 de junio todo el Equipo de BNYA Laboral de nuestra firma se reunió en la preciosa Isla de Formentera para disfrutar de una jornada de team building.

Desde todas las Sedes de la firma, nuestros profesionales se desplazaron para compartir un rato distendido y de equipo, mejorando las relaciones interpersonales que a fin de cuentas nos impulsan como un gran equipo.





Redacción Noticias y Sentencias
Laura Tudela Serna

¡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 mandando su solicitud a:

info@bnya.es o comunicaciones@bnya.es



NAVARRO & ASOCIADOS
Abogados

VALENCIA

Marqués del Túria, 13-1ª
46005 VALENCIA
Tel. 96 351 71 19

MADRID

Lagasca, 56 - 1ª
28001 MADRID
Tel. 91 559 91 12

BARCELONA

Diagonal, 405 BIS-1ª
08008 BARCELONA
Tel. 93 162 14 48

BILBAO

Henao, 11-1ª
48009 BILBAO
Tel. 94 424 34 26

PALMA DE MALLORCA

Mateu Enric Llado, 5-3º B
07002 MALLORCA
Tel. 971 72 79 53