

NOVIEMBRE 2024

AMPLIACIÓN DE LA PROTECCIÓN DE LA GARANTÍA DE INDEMNIDAD

Tema del mes

Julia Regales Saiz

Artículo de opinión

Javier Jiménez de Eugenio



N

&

1

Pag. 4

Tema del mes

Ampliación de la protección de la garantía de indemnidad

3

Pag. 12

Artículo de Opinión

Sobre la audiencia previa en los despidos disciplinarios

5

Pag. 18

BNYA Agenda

2

Pag. 8

Noticias de actualidad

4

Pag. 14

Sentencias de interés

A



Julia Regales Saiz
Abogada BNYA
Madrid

TEMA DEL MES

Ampliación de la protección de la garantía de indemnidad

Como sabemos, la garantía de indemnidad es una figura de origen principalmente laboral, que tiene como fin la protección de toda persona trabajadora que haya ejercido o disfrutado sus derechos laborales o presentado una reclamación judicial o administrativa frente a la empresa con respecto al cumplimiento de sus derechos, evitando así posibles represalias hacia él, en definitiva, esta garantía tiene la función de declarar como nulas las represalias empresariales motivadas por la reclamación de las personas trabajadoras.



A pesar de no haber contado con una regulación legal específica (Únicamente encontramos referencia en los art. 4.2 g) y 17.1 ET y en el art.5 Convenio 158 OIT), el Principio de Indemnidad se ha ido creando con base jurisprudencial desde hace más de 30 años como una vertiente del derecho fundamental a la tutela judicial efectiva (art. 24.1 CE).

Ya en 1993 destacó el Tribunal Constitucional que “(...) la vulneración del derecho fundamental a la tutela judicial efectiva no solo se produce por irregularidades producidas dentro del proceso que ocasionen privación de garantías procesales, sino que puede verse lesionado tal derecho también cuando de su ejercicio resulte una conducta ilegítima de reacción o de respuesta a la acción judicial por parte del empresario. (...) ya que entre los derechos laborales básicos de todo trabajador se encuentra el de ejercitar individualmente las acciones derivadas de su contrato de trabajo (...)”

Así, con el paso de los años se han ido incluyendo supuestos en el Principio

de Garantía de Indemnidad como, por ejemplo, son nulos los despidos que vulneran la garantía de indemnidad al producirse como represalia contra aquella persona que defiende o reclama sus derechos laborales; también vulnera este derecho cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca por haber presentado queja, reclamación, denuncia o demanda para impedir su discriminación por razón de sexo, orientación sexual, discapacidad, etc.

Pues bien, el pasado 14 de noviembre de 2024 se publicó la Ley orgánica 5/2024 de 11 de noviembre, del Derecho de Defensa que entrará en vigor el próximo 4 de diciembre de 2024, que plasma en el ordenamiento jurídico la garantía de indemnidad trasladando la terminología usada por los tribunales, así en su DA 3ª “Protección de la garantía de indemnidad de las personas trabajadoras” se amplía la protección de la persona trabajadora que haya reclamado sus derechos laborales al cónyuge, pareja de hecho y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad

o afinidad, que presten servicios en la misma empresa, aun cuando éstos no hubieran realizado la actuación conducente al ejercicio de sus derechos.

Esta disposición traslada al ámbito laboral la protección general a la defensa, contemplada en el art. 12.3 de la LO 5/2024.

Con ello se amplía legalmente la protección y cobertura del derecho de indemnidad que ampara ya no solo a las personas trabajadoras que hayan reclamado sus derechos al empresario si no también a sus familiares siempre y cuando presten servicios en la misma empresa.

NOTICIAS DE ACTUALIDAD

[1]

EL BOE PUBLICA LA REGULACIÓN DEL REGISTRO ELECTRÓNICO DE APODERAMIENTOS DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL



El pasado 18 de noviembre de 2024, se publicó en el BOE la Orden TES/1291/2024, que regula el Registro Electrónico de Apoderamientos de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Esta normativa entrará en vigor el próximo 2 de enero de 2024.

La creación de este Registro tiene como objetivo establecer los requisitos y condiciones para su adecuado funcionamiento, así como promover la cooperación entre las autoridades competentes implicadas en el procedimiento sancionador en el ámbito laboral. Su finalidad principal es facilitar a las personas interesadas la gestión de trámites mediante representantes autorizados, mejorando así la accesibilidad y eficiencia de los procedimientos.

La Dirección General de Tributos ha reafirmado en una reciente consulta vinculante (V2067-24, de 25 de septiembre de 2024) que las indemnizaciones por despido objetivo reguladas en el artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores están exentas del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, incluso si no se realiza un acto de conciliación ante el Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación, ni ante el Juzgado.

Esta exención se aplica hasta el límite del menor de las siguientes cuantías: la correspondiente al despido improcedente (33 días por año trabajado, con un máximo de 24 mensualidades) o 180.000 euros. Si la indemnización supera estos límites, el exceso será considerado rendimiento del trabajo y estará sujeto a tributación.

El pasado 30 de octubre de 2024 se publicó en el BOE el Real Decreto 1101/2024, por el que se aprueba el Estatuto de la Autoridad Independiente de Protección del Informante, entregando en vigor el día 31 de octubre de 2024. Es preciso recordar que en la pasada ley 2/2023 de 20 febrero se creó la figura de la Autoridad Independiente de Protección del Informante (A.A.I.), un organismo que trabajará de forma autónoma, sin depender del Gobierno ni de ninguna entidad pública o privada, con el objetivo de garantizar que las personas puedan denunciar irregularidades sin miedo a represalias.

Pues este Estatuto define cómo se organiza y opera este organismo, incluyendo aspectos como su estructura interna, la gestión de recursos económicos y las tareas que desempeñará. Entre sus funciones principales están la administración de un canal de denuncias externo, el asesoramiento al Gobierno sobre protección a denunciadores y el diseño de medidas para prevenir delitos en el ámbito público.

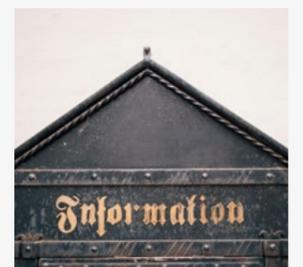
[2]

¿ESTÁ EXENTA LA INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO OBJETIVO SIN PASAR POR EL SMAC?



[3]

CANAL ÉTICO: APROBADO EL REAL DECRETO QUE REGULA EL ESTATUTO DE LA AUTORIDAD INDEPENDIENTE DE PROTECCIÓN DEL INFORMANTE.



[4]

PUBLICACIÓN DEL REAL DECRETO 1155/2024, DE 19 DE NOVIEMBRE, POR EL QUE SE APRUEBA EL REGLAMENTO DE LA LEY ORGÁNICA 4/2000, DE 11 DE ENERO, SOBRE DERECHOS Y LIBERTADES DE LOS EXTRANJEROS EN ESPAÑA Y SU INTEGRACIÓN SOCIAL.



El pasado 20 de noviembre de 2024, se publicó en el BOE el Real Decreto 1155/2024 de 19 de noviembre en el que se aprueba el nuevo Reglamento de Extranjería que modifica la Ley Orgánica 4/2000 sobre los derechos de los extranjeros en España. Este reglamento, que entrará en vigor el 20 de mayo de 2025, introduce cambios importantes en el ámbito laboral. Se eliminan las figuras de prácticas no laborales y actividades de investigación, reguladas ya por la Ley de apoyo a los emprendedores de 2013. También se establece una nueva modalidad de autorización de trabajo de duración determinada y se permite a los trabajadores por cuenta ajena compaginar su empleo con trabajos por cuenta propia. Además, se otorga la posibilidad de regularizar a quienes hayan trabajado de forma irregular durante seis meses en los dos años previos, siempre que puedan demostrarlo ante la autoridad competente.

El reglamento también crea una autorización específica para trabajar en actividades de temporada y actualiza la regulación de las contrataciones en origen, facilitando la tramitación colectiva de autorizaciones para trabajadores extranjeros. En cuanto al arraigo, se definen nuevos tipos y se flexibilizan los requisitos para acceder a ellos, reduciendo el tiempo de permanencia en España en muchos casos. También se exige un contrato de trabajo para el arraigo sociolaboral, similar a las condiciones de las autorizaciones iniciales de residencia y trabajo por cuenta ajena.

[5]

EL MINISTERIO DE TRABAJO ABRE CONSULTA PÚBLICA PARA REDUCIR LA JORNADA LABORAL Y REGULAR EL REGISTRO HORARIO



El pasado 22 de noviembre de 2024, el Ministerio de Trabajo y Economía Social lanzó la consulta pública previa al proyecto de ley que busca reducir la jornada laboral en España, estableciendo un límite máximo de 37,5 horas semanales a partir del 1 de enero de 2025. Esta propuesta también incluye una regulación más estricta sobre el registro horario, unificando las disposiciones para trabajos a tiempo completo, parcial, ordinarios y extraordinarios. Además, se pondrá énfasis en las consecuencias jurídicas y sancionadoras del incumplimiento, reforzando las medidas de control para mejorar el bienestar laboral y la conciliación. Entre las novedades también destaca la consolidación del derecho a la desconexión digital, con un marco normativo que asegure que los trabajadores no sean contactados fuera de su horario laboral, en línea con las regulaciones europeas.

La consulta estará abierta desde el 23 de noviembre hasta el 7 de diciembre de 2024, con el fin de recoger las opiniones de ciudadanos, empresas y organizaciones sobre la medida.



Javier Jiménez de Eugenio
Socio Abogado BNYA
Madrid

ARTÍCULO DE OPINIÓN

Sobre la audiencia previa en los despidos disciplinarios

El pasado 18 de noviembre, todos los que nos dedicamos al derecho laboral amanecemos y desayunamos con un sinfín de whassaps y campanitas de LinkedIn que anunciaban algo inusual en nuestra profesión, siempre dinámica, pero que esta ocasión lo parecía más de lo normal. Tras unos primeros momentos de incertidumbre leyendo un recorte de prensa, por fin pudimos acceder a la novedosa y sorprendente Sentencia del Tribunal Supremo, de fecha 13 de noviembre 2024 (núm. 1250/2024), dictada en Pleno y que viene a recordarnos que el art. 7

del Convenio 158 OIT, “no deberá darse por terminada la relación de trabajo de un trabajador por motivos relacionados con su conducta o su rendimiento antes de que se le haya ofrecido la posibilidad de defenderse de los cargos formulados contra él, a menos que no pueda pedirse razonablemente al empleador que le conceda esta posibilidad”. Y digo recordarnos porque el Convenio 158 de la OIT es de 1982 y entró en vigor el 24 de noviembre de 1985 con lo cual deberíamos dar gracias de que llevamos 39 años “incumpliendo” una obligación que ahora deviene en

impepinable. Lo de “profesión siempre dinámica” ahora suena ciertamente irónico.

Tras la noticia, los siguientes titulares: “Adiós a las cartas de despido: el Tribunal Supremo pone fin al despido disciplinario sin audiencia previa.” o “El Supremo ‘sacude’ al 54% de los despidos disciplinarios al blindar el derecho del trabajador a defenderse.” Bueno ya sabemos la prensa siempre con sus titulares grandilocuentes y catastrofistas que nada tienen que ver con la realidad.

Bajo mi prisma, siempre optimista, entiendo que, aun no siendo necesario ya que la persona trabajadora se defiende perfectamente en sede judicial, el requisito viene a añadir burocracia y por que no, una oportunidad en algún caso concreto a reconducir una situación que con la mera entrega de la comunicación de extinción tiene difícil solución.

Tras el primer impacto, simplemente se trata de una formalidad más, la cual no nos es ajena ya que venimos cumplimentándola con personas afiliadas, representantes de las personas trabajadoras e incluso con todas las personas

trabajadoras por obligación recogida en algún convenio colectivo de aplicación.

Lo que no viene a determinar la sentencia es la consecuencia de no realizar dicha audiencia, se presupone que la improcedencia directa, la nulidad la veo muy forzada, pero ¿podrá llevar aparejada una indemnización adicional por incumplimiento del artículo 1101 del Código Civil? Entiendo que tendrá que haber más jurisprudencia de desarrollo que nos configure y de seguridad jurídica a esta nueva realidad.

Finalmente, teniendo clara la formalidad de futuro, tengo que verbalizar un temor, si bien la sentencia del Supremo fija la vigencia de la exigibilidad desde su publicación, ¿Qué va a impedir a cualquier Juzgado de lo Social aplicarla, con una norma vigente desde 1985, a los procedimientos de despido previos a esta sentencia y pendientes de juicio o de resolución judicial? Nos quedan meses de incertidumbre, ya que me juego con vosotros lo que queráis que tendremos que pelear sentencias en ese sentido.

Seguiremos informando.

Sentencias de interés

EL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL DECLARA INCONSTITUCIONAL QUE LAS MADRES TRABAJADORAS DE FAMILIAS MONOPARENTALES NO PUEDAN AMPLIAR SU PERMISO POR NACIMIENTO Y CUIDADO DE HIJO MÁS ALLÁ DE 16 SEMANAS

Sentencia del Tribunal Constitucional de 6 de noviembre de 2024

El Tribunal Constitucional ha declarado inconstitucional el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 177 de la Ley General de la Seguridad Social, en lo que respecta a la regulación de los permisos por nacimiento y cuidado de menor en familias monoparentales. El Tribunal considera que la actual normativa introduce una discriminación indirecta hacia los niños nacidos en este tipo de familias, ya que establece un permiso de cuidado inferior al de los niños nacidos en familias biparentales, a pesar de que sus necesidades son idénticas. Además, subraya que esta diferencia de trato no es justificada y vulnera el principio de igualdad recogido en el artículo 14 de la Constitución Española.

La sentencia responde a una cuestión de inconstitucionalidad planteada por el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, que veía un trato desigual hacia las familias monoparentales, especialmente las lideradas por mujeres. El Tribunal Constitucional ha dado un margen de tiempo al legislador para que modifique la normativa en consonancia con el fallo, mientras que, de forma provisional, establece que en estos casos el permiso por nacimiento debe sumarse a las 16 semanas de permiso ya concedidas a la madre biológica, ampliando así los derechos de las familias monoparentales hasta equipararlos con los de las biparentales.

CONDENADA UNA EMPRESA POR CONTRATAR A UN DETECTIVE PRIVADO PARA SEGUIR A UN EMPLEADO DE BAJA LABORAL

El Tribunal Superior de Justicia del País Vasco ha ratificado la condena a una empresa que contrató a un detective privado para seguir a un empleado en situación de incapacidad temporal. La sentencia rechaza el recurso interpuesto por la empresa contra la resolución del Juzgado de lo Social 2 de Donostia-San Sebastián, que había anulado la sanción impuesta al trabajador por fraude y transgresión de la buena fe contractual.

Este procedimiento se origina en septiembre de 2023, cuando el trabajador, quien estaba en situación de incapacidad temporal debido a un trastorno adaptativo no especificado, recibió una sanción de 60 días de suspensión de empleo y sueldo por transgresión de la buena fe contractual. La sanción se fundamentaba en un informe realizado por una agencia de detectives privados, que documentó al trabajador jugando al golf en un club privado y en su estancia en una segunda residencia fuera del País Vasco.

El Tribunal confirma que la prueba obtenida vulneraba el derecho a la intimidad del empleado y la Ley de Seguridad Privada, que prohíbe la investigación de la vida íntima de las personas en lugares reservados como el club de golf, ratificando la indemnización de 15.000 euros por los daños causados. Además, también destaca que la actividad deportiva del trabajador, que sufría un trastorno adaptativo no especificado, no está contraindicada por su enfermedad, y que su traslado a una segunda residencia no justifica la sanción impuesta.

EL TRIBUNAL SUPREMO RESPALDA EL DESPIDO DE UNA CAJERA POR EL USO INDEBIDO DE VALES DESCUENTO DESTINADOS A CLIENTES

STS, núm. 1195/2024, de 15 de octubre de 2024

La sentencia del Tribunal Supremo número 1195/2024 del 15 de octubre de 2024, aborda el caso de una trabajadora, quien fue despedida de su puesto como cajera por utilizar vales de descuento de clientes para compras personales. La trabajadora había solicitado una reducción de jornada por guarda legal, la cual fue concedida. Sin embargo, fue despedida disciplinariamente en el mismo mes, alegando la empresa una transgresión de la buena fe contractual y abuso de confianza al utilizar dos cupones de descuento de 3€ y 9€ de clientes en sus compras personales. La sentencia del Juzgado de lo Social núm. 5 de Almería declaró la improcedencia del despido, lo que llevó a la empresa a recurrir la decisión.

El Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, en su resolución, estimó el recurso de la empresa y declaró la procedencia del despido. La sentencia argumentó que la conducta de la trabajadora, al no entregar los descuentos a los clientes y posteriormente utilizarlos para su compra personal, constituía una infracción grave de la buena fe contractual. A pesar de la falta de sanciones previas, el tribunal consideró que la transgresión era suficiente para justificar el despido, dado que se trataba de una violación directa de las instrucciones de la empresa sobre el uso de cupones de descuento.

Finalmente, la Sala de lo Social del Tribunal Supremo desestimó el recurso de casación presentado por la trabajadora, ratificando la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía. El Supremo destacó que, aunque el valor económico de los cupones sustraídos fuera bajo, lo determinante en este caso fue la pérdida de confianza y el incumplimiento flagrante de las normativas sobre el uso de vales de descuento, continuando con la doctrina establecida en fallos previos que resaltan la importancia de la buena fe en las relaciones laborales y la obligación de los trabajadores de acatar las normas internas de la empresa.

EL TRIBUNAL SUPREMO ESTABLECE QUE LA JUBILACIÓN DEBE FIJARSE AL DÍA SIGUIENTE DEL ÚLTIMO DÍA DE TRABAJO, AUNQUE COINCIDA CON EL FIN DE MES

STS, núm. 1205/2024, de 15 de octubre de 2024

En esta sentencia el Tribunal Supremo resolvió una disputa entre un trabajador recién jubilado, cuyo último día de trabajo fue el 31 de enero de 2019 y el Instituto Nacional de la Seguridad Social. El INSS determinó que el hecho causante de la jubilación era el 31 de enero, considerando las cotizaciones hasta noviembre de 2018. Sin embargo, el trabajador argumentó que la fecha debía ser el 1 de febrero de 2019, lo que implicaría incluir la cotización de diciembre de 2018 en lugar de la de diciembre de 1996, aumentando así su base reguladora.

El Juzgado de lo Social de Palma de Mallorca falló a favor del trabajador, pero el Tribunal Superior de Justicia de Baleares revocó la decisión, fijando el hecho causante el 31 de enero. El trabajador presentó un recurso de casación ante el Tribunal Supremo, que estimó su demanda y determinó que el hecho causante debía ser el 1 de febrero de 2019, confirmando la decisión del Juzgado de lo Social y anulando la del Tribunal Superior de Justicia.

El Tribunal Supremo fundamentó su fallo en la doctrina de que el hecho causante de la pensión no debe coincidir con el último día trabajado, sino con el día siguiente, para evitar la superposición entre el cese del trabajo y el inicio del período de no cotización. Además, destacó que el cálculo de la pensión debe reflejar de manera fiel la trayectoria laboral del trabajador, algo que no se logra si se considera como hecho causante el mismo día del último trabajo realizado.

B N Y A A G E N D A

noviembre 2024

Firmamos el primer Convenio Colectivo del grupo ISKAYPET

El pasado jueves, 7 de noviembre de 2024, nuestra sede de Madrid acogió la finalización del proceso de negociación del primer Convenio Colectivo del Grupo IskayPet (Tiendanimal, Kiwoko, Kivet, Clinicanimal).

Nuestros compañeros Javier Jimenez de Eugenio y Jorge Vidal Aparicio, Socios Abogados de la firma, han participado en el asesoramiento a la empresa y gestionado, de forma íntegra, las relaciones sindicales con las partes firmantes del texto (UGT, CCOO y Feticó).



Ignacio Navedo sucede a Javier Arenillas, que cesa como secretario general de Food Service Madrid tras 36 años en el cargo

Javier Arenillas, Of Counsel de la firma, ha anunciado que deja el cargo de Secretario General de la Asociación Empresarial de Restaurantes de Colectividades de la Comunidad Autónoma de Madrid para ser sustituido por Ignacio Navedo Ibáñez, Socio Abogado de BNYA, destacando "su plena capacidad para gestionar la Asociación y darle un mayor y mejor impulso. En estos momentos los acontecimientos requieren juventud y fuerzas, que no le faltan".

Por su parte, Ignacio Navedo ha asegurado que "la profesionalidad, la sostenibilidad y el compromiso con la excelencia" seguirán siendo los ejes estratégicos desde donde se desarrollará la actividad de la agrupación.

Gracias por tu labor estos años, Javier. Toda la suerte en esta nueva etapa profesional, Nacho.





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 Turia, 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