

OCTUBRE 2024

PLANES LGTBI: ¿QUÉ TIENEN QUE HACER LAS EMPRESAS?

Tema del mes

Maria Rico Giner

Comentario Jurisprudencia

Alexandra Hidalgo Pareja



NT

&

1

Pag. 4

Tema del mes

Planes LGTBI: ¿qué tienen que hacer las empresas?

2

Pag. 8

Noticias de actualidad

3

Pag. 12

Comentario de Jurisprudencia

Correspondencia entre las bases de cotización del trabajador relevado y el relevista

4

Pag. 16

Sentencias de interés

5

Pag. 20

BNYA Agenda

A



María Rico Giner
Abogada BNYA
Valencia

TEMA DEL MES

Planes LGTBI: ¿qué tienen que hacer las empresas?

El pasado 8 de octubre se publicó en el BOE el Real Decreto 1026/2024 por el cual se desarrollan las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI. Con esta publicación se ha dado cumplimiento a la obligación prevista en la Ley 4/2023 de 28 de febrero de 2023, completándose la legislación sobre la materia y contando con las directrices que las empresas con más de 50 personas trabajadoras deben respetar para implementar las medidas para este colectivo.

La principal pregunta que el Real Decreto intenta resolver es ¿Cómo se gestiona su negociación y aprobación por las empresas?



Así, del Real Decreto se interpreta que esta gestión será a través de la negociación colectiva, lo que supone que los correspondientes protocolos se establezcan en los convenios colectivos que las empresas apliquen.

La problemática estriba en que como es de sobra conocido cada empresa aplica un convenio colectivo diferente, por lo que en la norma se han previsto casuísticas diferentes para cada mercantil en función del convenio de aplicación, sin perjuicio de que aún existan cuestiones que no han quedado contempladas.

En primer lugar, para aquellas empresas que apliquen Convenio Colectivo de empresa, las medidas se deberán negociar en el marco de este. Se podría pensar que quizás esta es la fórmula más sencilla si bien se debe constituir una comisión negociadora, con parte social y parte empresarial, quien exclusivamente debatirá sobre el contenido del Plan LGTBI, debiendo limitar otras modificaciones del convenio. Ahora bien, el Real Decreto concede a las empresas el plazo de tres meses para su

negociación, aprobación y adopción de las medidas, plazo muy limitado y que no establece si existe posibilidad de prórroga o las mayorías necesarias para su aprobación, debiendo en defecto de regulación acudir a lo dispuesto para los convenios colectivos.

En segundo lugar, se establece que para las empresas que apliquen Convenio Colectivo de ámbito superior (sectorial, provincial), las medidas se negociaran en estos convenios. Quizás para estas empresas es donde reside el principal problema ya que deben esperarse a que los convenios de aplicación prevean su regulación, no ostentando ellos mismos esa capacidad negociadora.

A efectos de contar con una serie de límites para la negociación el RD ha establecido que, si una vez transcurridos los tres meses que disponen para negociar la comisión negociadora, no se ha llegado a acuerdo o el convenio no incluye las medidas planificadas, las empresas deberán aplicar las medidas que contempla el propio texto normativo en su Anexo. Si bien, con estos supuestos no se han previsto aquellas

empresas que aplican más de un convenio colectivo, bien sea por actividad o por provincia, ya que en estos casos se puede dar la particularidad de que algunos convenios prevean la existencia de un Plan LGTBI y otros convenios no lo hayan previsto.

En último lugar, se ha previsto aquellas empresas que no cuenten con convenio de aplicación y no tengan representantes de las personas trabajadoras, en las que las medidas se negociaran por la empresa y los sindicatos más representativos del sector. Debemos tener presente que este porcentaje de empresas es muy reducido y pese a ello se les otorga un plazo de 6 meses para su cumplimiento, mayor que al resto de los supuestos que se han analizado.

El texto normativo aprobado viene a cubrir una exigencia legal, si bien casi un año y medio después no ha sido el texto esperado en el cual se previera de forma exhaustiva las diferentes casuísticas a las que se enfrentan las empresas. Así, se ha optado por abordar los Planes LGTBI desde la perspectiva de la negociación colectiva, con las dificul-

tades que ello conllevan, en lugar de habilitar otro tipo de negociación específica con un menor número de exigencias formales.

En definitiva, las empresas se enfrentan a un fin de año y comienzo de año 2025 con un nuevo reto por delante como es la aprobación de los Planes LGTBI pese a las diferentes dudas que se plantean sobre los mismos.

NOTICIAS DE ACTUALIDAD

[1]

AUMENTA LA CONFLICTIVIDAD LABORAL EN LA JURISDICCIÓN SOCIAL



El pasado 14 de octubre, el Consejo General del Poder Judicial presentó el informe estadístico sobre la “Situación de los órganos judiciales en el segundo trimestre de 2024”.

Según los datos obtenidos, se observa un incremento sustancial de la conflictividad en la jurisdicción social. En concreto, se han identificado un total de 144.679 nuevos asuntos en la jurisdicción social, lo que ha supuesto un incremento del 20,1% sobre el año anterior. En lo que respecta a la resolución de los asuntos, se ha obtenido una cifra aumentada en un 27,5% respecto del año anterior, alcanzándose 135.86; mientras que en lo que respecta a los asuntos pendientes, se observa un incremento del 15,1% ascendiendo a 448.548 en su totalidad.

[2]

DIRECTIVA SOBRE TRABAJO EN LAS PLATAFORMAS DIGITALES



El Consejo de la Unión Europea adoptó el pasado 14 de octubre normas destinadas a mejorar las condiciones laborales de más de veintiocho millones de personas que trabajan en plataformas digitales de trabajo en la Unión Europea.

Con la aprobación de la Directiva sobre Trabajo en Plataformas Digitales, tras su posterior firma y publicación en el Diario Oficial de la Unión Europea, se pretende dar una mayor transparencia al empleo de algoritmos para la gestión de los recursos humanos, al garantizar que los sistemas automatizados sean supervisados por personal cualificado y que las personas trabajadoras tengan derecho a impugnar las decisiones automatizadas.

El pasado 18 de octubre se publicó en el Boletín Oficial del Estado el Calendario Laboral para el año 2025 – Resolución de 15 de octubre de 2024, de la Dirección General de Trabajo -.

En concreto, se fija que doce días serán festivos en España en 2025, de los cuales nueve son comunes a todas las comunidades autónomas. En desarrollo del artículo 37.2 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 46 del Real Decreto 2001/1983, establece que serán inhábiles para el trabajo, retribuidos y no recuperables, hasta dos días de cada año natural con carácter de fiestas locales que por tradición sean propias en cada municipio; y estas fiestas locales, se publicarán en el boletín oficial de la comunidad autónoma o, en su caso, en el de la provincia correspondiente.

[3]

PUBLICACIÓN DEL CALENDARIO LABORAL PARA EL AÑO 2025



[4]

EL TRIBUNAL SUPREMO RECONOCE EL DERECHO DE LAS FAMILIAS MONOPARENTALES A DOBLAR EL PERMISO DE MATERNIDAD PARA EVITAR LA DISCRIMINACIÓN DE LOS RECIÉN NACIDOS



La Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo ha estimado recientemente el recurso de una profesora a la que la Dirección Provincial de Educación de Valladolid rechazó su solicitud para ampliar el permiso de maternidad de 16 a 24 semanas por tratarse de una familia monoparental.

En su sentencia, la Sala ha sentenciado que las familias monoparentales tienen derecho a extender de 16 a 26 semanas el permiso de maternidad para evitar la discriminación de los menores recién nacidos, tras una interpretación al permiso regulado en el Estatuto del Personal Público.

[5]

IMPULSO DE LOS PLANES DE PENSIONES DE EMPLEO CON LA MODIFICACIÓN DEL REGLAMENTO DE PLANES DE PENSIONES



El pasado 23 de octubre se publicó en el Boletín oficial del Estado el Real Decreto 1086/2024, de 22 de octubre, por el que se modifica el Reglamento de planes y fondos de pensiones, aprobado por el Real Decreto 304/2004, de 20 de febrero, para el impulso de los planes de pensiones de empleo.

El Real Decreto, con entrada en vigor al día siguiente de su publicación, entre otras, clarifica el contenido que deberá incorporar la declaración comprensiva de los principios de la política de inversión en materia de sostenibilidad en el caso de fondos de pensiones de empleo y prevé un plazo de seis meses a las empresa para incluir en su documentación legal el supuesto de cobro de derechos consolidados del plan de pensiones por jubilación parcial.



Alexandra Hidalgo Pareja
Abogada BNYA
Barcelona

COMENTARIO
DE JURISPRUDENCIA

Correspondencia entre las bases de cotización del trabajador relevado y el relevista

El Tribunal Supremo dictó el pasado día 25 de septiembre de 2024 la Sentencia nº 1173/24 en materia de correspondencia entre bases de cotización del trabajador relevado y relevista. La meritada sentencia, pese a no ser jurisprudencia, establece una doctrina novedosa respecto a que el trabajador relevista debe mantener una cotización no inferior al 65% del promedio de las bases de cotización correspondientes a los seis últimos meses del período de base reguladora de la pensión de jubilación parcial, sin que aquel porcentaje deba a su vez, estar afectado por el porcentaje de jornada que realice el trabajador relevista.

En este caso concreto, la trabajadora solicitó la jubilación parcial en 2020, formalizándose el correspondiente contrato de relevo con otro trabajador cuya jornada de prestación de servicios era del 50%. El promedio de las bases de cotización correspondientes a los últimos 6 meses de la trabajadora “jubilada” ascendería a 96,42 euros, en contra, la base de cotización de la trabajadora relevista asciende a 36,46 euros. Ante la solicitud de la trabajadora el INSS rechazó la misma al considerar que no se cumplía el requisito del art. 215.2 e) de la LGSS que establece que la base de cotización del trabajador relevista no puede ser inferior al 65% de la base de cotización del jubilado parcial. Frente a la resolución del INSS, la trabajadora formalizó demanda ante el Juzgado de lo Social nº6 de Bilbao solicitando el reconocimiento de la prestación, demanda que fue desestimada y posteriormente confirmada por el Tri-



bunal Superior de Justicia del País Vasco en recurso de suplicación.

En concreto, la Sala desestima el recurso porque entiende que la norma debe interpretarse literalmente cuando exige que el trabajador relevista mantenga una cotización que no sea inferior al 65% del promedio de las bases de cotización correspondientes a los seis últimos meses del período de base reguladora de la pensión de jubilación parcial, y la misma también se corresponde con la cotización que realiza el trabajador sustituido, de conformidad con la letra g) del art. 215.2 demostrando que el legislador cuando ha establecido esas dos cotizaciones lo ha hecho en razón a una concreta norma que corresponde con el salario, sino con una fijación de la cotización concreta y específica. Asimismo, sigue el Tribunal Superior, esto viene reforzado por el hecho de que el art. 12.6 del Estatuto de los Trabajadores alude expresamente a reducciones de jornadas del 25 al 50%, de manera que en la ley se era consciente del supuesto ahora contemplado y expresamente se ha fijado un porcentaje concreto, tanto en la cotización del relevado como del relevista.

No aquietándose ante tal desestimación, la trabajadora presentó recurso de

casación para la unificación de doctrina, invocando como sentencia de contradicción del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León que permite una mayor flexibilidad en la comparación de bases de cotización. En este caso, la sentencia desestima la demanda, pero en suplicación, se estima el recurso de la actora, razonando la Sala que la finalidad del legislador no era obligar a que el relevista tuviera un salario superior al relevado, como se desprende de la interpretación del INSS sino que su salario no estuviera en ningún caso por debajo del 65% del que tenía el trabajador relevado.

Ambas sentencias cumplen los requisitos de contradicción exigidos, por lo que el Alto Tribunal entra a resolver los motivos de infracción normativa formulados.

Así, el tema que ocupa el recurso se centra en determinar si para cumplir con el esfuerzo cotizatorio equivalente, procede reconocer la pensión de jubilación parcial aplicando al 65% obtenido, la parcialidad de la persona relevista (que en este caso sería del 50%) y no sobre el 100% cotizado por el jubilado.

La Sala desestima el recurso tras realizar un pormenorizado estudio de las

diferentes modificaciones de las normas que regulan el acceso a la jubilación parcial. Hace referencia expresa la reforma operada en el año 2007 con la Ley 40/2007 con la incorporación de la exigencia de que el relevista debía realizar un trabajo igual o similar al del sustituido, y su posterior supresión con la Ley 27/2011 de 1 de agosto, que, no obstante, esta mantuvo la expresión “por la que venía” cotizando como equivalente a un promedio de bases de un periodo concreto de los últimos seis meses trabajados a tiempo completo.

Por otra parte, se refiere, también, a la modificación del art. 12.7 d) del ET para darle la siguiente redacción “El puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser el mismo del trabajador sustituido. En todo caso, deberá existir una correspondencia entre las bases de cotización de ambos, en los términos previstos en la letra e) del apartado 2 del artículo 166 de la Ley General de la Seguridad Social”.

Así, a raíz de la Ley 27/2011 se otorgó la posibilidad al empresario de la posibilidad de que el relevista pudiera atender otro puesto de trabajo distinto al del trabajador sustituido, pero además unió la necesidad, en cualquier caso, de que las cotizaciones cumplieran lo pre-

visto el art. 166.2g) de la LGSS de 94 que requería que la cotización del jubilado parcial fuera la misma que hubiere correspondido de seguir trabajando a jornada completa, es decir, a pesar de que el trabajador jubilado va a cotizar como si estuviera a tiempo completo pero su salario no corresponde con la realidad, se impone un mínimo de cotizaciones por el contrato del relevista cualquiera que sea su jornada, de al menos el 65% de las que, en un promedio de tiempo, el trabajador jubilado hubiera realizado a tiempo completo y servirían para el cálculo de la base reguladora de la pensión de jubilación parcial, sin más parámetros.

Con ello, el Alto Tribunal justifica la posición adoptada por el INSS respecto a la interpretación del art. 215.2 e) de la LGSS al realizar una interpretación literal de la normas que regulan el acceso a la jubilación parcial.

Sentencias de interés

DESPIDO PROCEDENTE POR ACOSO SEXUAL SIN LA NECESIDAD DE ACTIVAR EL PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL PREVISTO EN EL CONVENIO

STSJ Castilla-La Mancha núm. 2179/2024, de 13 de septiembre

La Sala ha conocido del recurso presentado por un conductor de grúa despedido tras hacer insinuaciones sexuales inapropiadas a una conductora asistida sugiriendo que la llevaría a su casa “solo si ella aceptaba ir a la suya”, lo que condujo a la misma a pedirle parar el vehículo y acudir a presentar una denuncia a la Comisaría de la Policía Nacional.

Los hechos fueron contrastados y el propio trabajador aceptó los mismos sin mostrar arrepentimiento imputándole la empresa una falta muy grave en la carta de despido de acuerdo con el Convenio Colectivo, si bien, sin seguirse el protocolo de Acoso Sexual obligatorio previsto en el mismo.

En lo que respecta al recurso, el TSJ rechazó que se hubiera vulnerado su derecho a la defensa por no haberse seguido el protocolo de acoso antes de sancionarle con el despido, ya que, como argumentó la Sala el protocolo está diseñado para incidentes entre empleados de la empresa y, en este caso, la persona afectada era una tercera persona ajena a la misma. Además, a la vista de considerar que tuvo la oportunidad de defenderse al ser preguntado por los hechos, se concluye que no era necesario activar el protocolo y se confirma que el despido fue procedente.

EL TRIBUNAL SUPREMO DECLARA INHÁBILES LOS SÁBADOS AL INTERPONER UNA DEMANDA EN UN PROCESO DE INCAPACIDAD PERMANENTE

Unificando la doctrina en lo que respecta al plazo de 30 días fijado para interponer una demanda ante el Instituto Nacional de la Seguridad Social en los reconocimientos de incapacidad permanente, la Sala ha establecido que los sábados se consideran como días inhábiles, al igual que los domingos y festivos.

En aras al principio constitucional de la tutela judicial efectiva, la representación del trabajador señaló en su recurso que dado que en la instancia se habían hecho los cálculos de manera que quedaban excluidos los sábados como días inhábiles, el Juzgador de instancia no había podido valorar el fondo del asunto, que era lo que en realidad se discutía, al haber estimado la caducidad.

Así, la Sala aprecia que, en la línea de lo postulado por el recurrente, con la interpretación de INSS y, al acoger la caducidad, el trabajador veía cercenado su derecho a poder reclamar sobre el fondo del asunto; lo que, se vio rectificado por la unificación de doctrina de la Sala.

DESPIDO NULO EL DE UNA TRABAJADORA QUE NO ACATA LA MODIFICACIÓN HORARIA ESTANDO EN REDUCCIÓN DE JORNADA POR GUARDA LEGAL

STS núm. 1158/2024, de 24 de septiembre

La Sala ha desestimado el recurso de una cadena de supermercados que decidió proceder al despido de una trabajadora por el incumplimiento de su nueva concreción horaria – modificada por la empresa – la cual tenía establecida junto a su situación de reducción de jornada por guarda legal.

Concretamente, la empresa, tras su situación de IT, comunicó a la trabajadora que su horario se veía modificado, si bien manteniéndose en turno de mañanas, a lo que la trabajadora mostró su disconformidad y continuó personándose en su puesto con su anterior horario. A consecuencia de ello, la trabajadora recibió amonestaciones por escrito e incluso una suspensión de empleo y sueldo de veinte días, hasta que finalmente la empresa procedió a su despido disciplinario por incumplimiento horario.

Si bien la instancia desestimó la demanda, el TSJ revocó la sentencia y calificó el despido como nulo. Nuestro más alto tribunal, nuevamente, falla en su sentencia en favor de la trabajadora y desestima el recurso en que la empresa sostiene que la trabajadora había incumplido lo acordado, y recuerda que en la situación concreta, la trabajadora se encontraba en situación de reducción de jornada y, por ende, la decisión de cambio de horario de la empresa había redundado directamente en sus derechos constitucionales.

EL TRIBUNAL SUPREMO ADMITE LA FUNDAMENTACIÓN DE LA CAUSA DE NULIDAD DEL DESPIDO CON POSTERIORIDAD

STS núm. 1038/2024, de 10 de septiembre

Se pronuncia la Sala sobre si presentada una demanda en la que se solicitaba la nulidad del despido sin indicar la causa, ni ponerse de manifiesto en conciliación que la trabajadora había dado a luz, puede admitirse posteriormente un escrito previo al acto del juicio que fundamente dicha causa de nulidad.

La Sala del TSJ había considerado el despido procedente en aplicación de doctrina, habida cuenta de que en la demanda rectora y en el SMAC no se había hablado de embarazo, parto o lactancia, poniéndose de manifiesto tal circunstancia con quince días de antelación a la celebración del juicio, donde sí se discutió, oponiéndose la empresa.

A este respecto, el Tribunal Supremo casa y anula en parte la sentencia que recurre la trabajadora, y valora que en el asunto concreto la ampliación de la demanda acaeciera con anterioridad al acto del juicio oral, siendo incluso este punto objeto de debate en la vista; lo que, sin lugar a duda, dotó a la parta demandada de una oportunidad de efectuar la pertinente contestación y proposición de prueba correlativa a ejercer plenamente su derecho a la defensa. Por este motivo, estima el recurso de casación y anula parte de la sentencia a fin de que el TSJ dicte nueva sentencia resolviendo el motivo del recurso.

B N Y A A G E N D A

Octubre 2024

Participamos en las jornadas organizadas por la CEV sobre «Novedades y posibles cambios normativos en el ámbito laboral»

El pasado 1 de octubre de 2024, Julio Alcolea Tejedor, Socio Director de nuestra firma y experto en Derecho Sindical, ha participado en las jornadas organizadas por la Confederación de Empresarios de la Comunitat Valenciana, abordando el estado de la estructura de la negociación colectiva, todo ello en el marco de la mesa redonda sobre cómo restablecer el dialogo social.

En esta enriquecedora jornada pudimos compartir mesa con otros profesionales del ámbito del Derecho Laboral, disfrutando de un interesante espacio de debate.



Asistimos a la inauguración del Colegio Sorolla

Nuestras compañeras Cristina Durá Valero, Socia Directora Jurídica de la firma, y Lara Peiró Corella, Socia Abogada, acudieron el pasado jueves, 3 de octubre, a la inauguración de las nuevas instalaciones de nuestro cliente, GRUPO SOROLLA EDUCACIÓN. El evento contó con la presencia de miembros y representantes de la política, la comunidad educativa, social y cultural de la Comunidad Valenciana.

Este nuevo centro concertado acogerá a más de 1.500 estudiantes, cuenta con casi 20.000 metros cuadrados construidos y prestan servicios más de 125 personas. Es el primer colegio construido por una empresa privada en la ciudad de Valencia desde hace más de 20 años.

¡Todo el éxito en esta nueva etapa!



Asistimos a la celebración del décimo aniversario de Synergym

El pasado viernes, 18 de octubre, asistimos al evento organizado en Málaga por Synergym España bajo el lema "100 clubes, 10 años, 1 corazón".

Nuestros compañeros Jorge Vidal Aparicio y María Rico Giner, en representación de la firma, celebraron junto al equipo de la empresa, el éxito y crecimiento exponencial que están registrando en estos últimos años.

Fue un verdadero placer. Agradecemos la invitación a Gonzalo Hierro Díaz, Chief People Officer, y a todo el equipo de Synergym.

¡Esperamos continuar juntos en este camino repleto de éxito!

Asistimos a la gala de entrega de premios de la Asociación de Empresarias, Directivas y Profesionales de Valencia

Nuestra compañera Laura Tudela, Abogada de la firma, asistió la pasada semana al evento organizado por evap/ BPW Valencia donde se reconoció el talento, la dedicación y el liderazgo de 5 mujeres extraordinarias:

- ▶ Premio Diversidad: Margarita Parra, química.
- ▶ Premio Integridad: Elisabeth Arrojo, oncóloga.
- ▶ Premio Profesionalidad: Mar Chao, presidenta de la Autoridad Portuaria de Valencia.
- ▶ Premio Joven Talento: Marta Campo, jueza.
- ▶ Premio Asociada: Amparo Martínez.

Estos premios reconocen públicamente a mujeres empresarias, profesionales o directivas que destacan por su labor en diversidad, integridad y profesionalidad, los valores de evap/BPW Valencia. El objetivo es dotar de visibilidad a las mujeres que sirven de modelo para el presente y para las futuras generaciones.

Desde aquí, damos nuestra más sincera enhorabuena a las premiadas. ¡Todo el éxito en esta nueva etapa!





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