

Actualidad Laboral para AEDRH

Julio / Agosto 2024

1. Dudas en torno al carácter retribuido del permiso parental de 8 semanas.

El 2 de agosto de 2024 llegó a su término el plazo concedido por la Directiva UE 2019/1158 para su trasposición. Dicha Directiva configura el permiso parental como retribuido, mientras que actualmente en España dicho permiso es, hasta el momento, no retribuido.

Sin embargo, con la promulgación del Real Decreto-Ley 2/2024, el ejecutivo español entiende cumplido dicho requisito de retribución del permiso parental, al haber permitido la acumulación del permiso de cuidado del lactante, ello en base a lo dispuesto en el preámbulo del RDL "se avanza en la mejora y se incrementa el nivel de reconocimiento y protección de los permisos de conciliación, cumpliéndose por tanto la exigencia de un permiso parental retribuido, tal y como aparece en el artículo 8.3 en relación con el artículo 20.2 de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019".

Es cuestionable jurídicamente la interpretación realizada en el RDL 2/2024, en tanto que el **permiso de cuidado del lactante** y el **permiso parental** son dos permisos diferenciados, con hechos causantes distintos.

De hecho, el permiso parental está configurado como una causa de suspensión de la relación laboral, mientras que el permiso de cuidado del lactante es un permiso de trabajo, que no conlleva la suspensión de la relación laboral.

Por consiguiente, en la actualidad se mantiene la no retribución del permiso parental, a expensas de conocer si desde la Unión Europea se considera adecuadamente traspuesta la Directiva, o si por el contrario la interpretación realizada por el ejecutivo carece de fundamento.

2. Ralentización de la negociación de la reducción de la jornada laboral procurando el consenso.

Si bien en la anterior newsletter de junio 2024 se informó acerca de la aceleración en las negociaciones de la reducción de jornada, con el propósito

de que quedase aprobada antes del periodo vacacional de verano, las últimas noticias evidencian que **se ha producido una ralentización**.

Dada la imposibilidad de alcanzar un acuerdo hasta el momento con la patronal (CEOEy CEPYME), se ha optado por prorrogar las negociaciones con el propósito de alcanzar un acuerdo entre todas las partes. De hecho, el secretario de Estado de Trabajo, Joaquín Pérez, ha recalcado que es preferible demorar la aprobación unas cuantas semanas en pro de intentar lograr un acuerdo conjunto con las patronales y sindicatos.

Si bien no existe un contenido definitivo, todo parece indicar que se va a procurar una incorporación suave y progresiva de la reducción de jornada, para evitar causar grandes perjuicios a las empresas.

De igual modo, se aventura que la flexibilidad en el uso del tiempo de trabajo y la distribución irregular de la jornada serán de vital importancia para aminorar el impacto de la reducción de jornada.

3. Acuerdo para impulsar el desarrollo reglamentario del protocolo LGTBI

El Protocolo de actuación frente al acoso o violencia contra las personas LGTBI ha sido **una de las grandes novedades del año 2024**, siendo obligatorio desde el 2 de marzo para aquellas empresas de más de 50 personas trabajadoras.

Sin embargo, el artículo 15 de la Ley 4/2023 dejaba pendiente de desarrollo reglamentario el contenido y alcance de las medidas del protocolo, las cuales deben ser pactadas a través de la negociación colectiva con la representación legal de las personas trabajadoras.

Meses después de la entrada en vigor de la obligación de contar con el protocolo, sin que haya habido desarrollo reglamentario, el pasado 26 de junio se anunció que las asociaciones empresariales CEOE y CEPYME, junto a los sindicatos CCOO y UGT y el Gobierno habían alcanzado un acuerdo en torno al desarrollo reglamentario. Se ha informado de que dicho acuerdo contiene un protocolo de acompañamiento para las personas trabajadoras, así como medidas en torno a los procesos de acoso y mecanismo de detección y actuación frente al mismo.

A pesar de que **el contenido definitivo del Reglamento aún no ha sido publicado**, no cabe dudas de que dicho acuerdo supone un avance significativo en pro de lograr la igualdad efectiva de las personas LGTBI en las empresas.

4. El Comité Europeo de Derechos Sociales concluye que el sistema de indemnizaciones español no se adecúa a lo dispuesto en el artículo 24 de la Carta Social Europea.

España es uno de los países de la Unión Europea con mayor indemnización en caso de despido. Así como el tercero de la OCDE según se desprende del informe elaborado por la División de Empleo e Ingresos de la OCDE en el año 2021 (elaborado por Alexander Hijzen y Andrea Salvatori).

A pesar de ello, el pasado 29 de julio se hizo pública la Decisión del Comité Europeo de Derechos Sociales del Consejo de Europa (CEDS), sobre la indemnización por despido improcedente en España, en la cual **dicho Comité considero que el sistema de indemnizaciones por despido improcedente regulado en España no es suficientemente reparativo y disuasorio.**

Entiende el CEDS que para que el sistema español sea reparativo y disuasorio, es preciso que al momento de conceder la indemnización se valore en cada caso el perjuicio real sufrido por la persona trabajadora. De igual modo, concluye que los límites máximos de indemnización por despido improcedente en España (*"indemnización equivalente a treinta y tres días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de veinticuatro mensualidades"*).

Igualmente, el CEDS ha valorado favorablemente la corriente surgida en la doctrina judicial de los Tribunales Superiores de Justicia consistente en conceder una indemnización adicional en casos de despido improcedente, atendiendo a las circunstancias concretas del caso.

No cabe duda de que la decisión del CEDS ha dado lugar a un escenario de máxima incertidumbre, en el cual una posible reforma del sistema de indemnizaciones puede tener lugar en un futuro próximo.

5. Se aprueba la "Ley de Paridad" con el propósito de lograr el equilibrio real y efectivo entre hombres y mujeres.

Una de las grandes novedades del verano de 2024 ha sido la promulgación de la Ley Orgánica 2/2024, cuya **entrada en vigor se produjo el 22 de agosto.**

El propósito principal de la ley es la consecución de la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres.

A tenor de esta nueva normativa, se entiende que existe una representación paritaria y equilibrada entre hombres y mujeres, cuando las personas de cada uno de los sexos no superen el 60% ni menos del 40%.

En cuanto a lo que al ámbito empresarial y laboral respecta, esta ley orgánica establece la obligación de que haya una presencia equilibrada en los órganos de representación, gobierno y administración de las asociaciones empresariales. Idéntica previsión ha sido dispuesta respecto a los órganos de los sindicatos.

En ambos casos, cuando la representación de uno u otro sexo sea superior al 60% o inferior al 40%, **se deberá justificar de manera motivada las causas de dicha diferencia en términos de representación**, así como de las medidas adoptadas para alcanzar la paridad.

6. Se regula la profesión del agente de igualdad en la nueva Ley de Paridad.

El agente de igualdad es una figura dentro de la empresa, cuya importancia se encuentra en auge dada la creciente relevancia que están adquiriendo los **Planes de Igualdad** de las Empresas en los últimos años.

La reciente Ley Orgánica 2/2024 de representación paritaria y equilibrada de mujeres y hombres, coloquialmente denominada "Ley de Paridad", en su disposición adicional trigésima segunda ha regulado los requisitos de acceso a dicha profesión.

Sin ánimo de ser exhaustivos, entre los requisitos estipulados se encuentra el de estar en posesión de un título de grado, posgrado o equivalente del ámbito de conocimiento de estudios de género, estudios feministas y políticas públicas de igualdad, si bien los planes de estudios quedan aún pendientes de elaboración y aprobación, así como la concesión del carácter oficial a dichos títulos.

Por consiguiente, habrá que estar pendientes al desarrollo reglamentario sobre la profesión del agente de igualdad, dado que todo parece indicar que va a adquirir una mayor importancia en los tiempos venideros.

7. Preocupaciones y dudas en torno a la eliminación de las causas de nulidad objetiva relativas a las peticiones de adaptación de jornada, así como de disfrute del permiso de 5 días por enfermedad.

A vueltas con la Ley Orgánica 2/2024 de representación paritaria y equilibrada de mujeres y hombres que ha entrado en vigor el 22 de agosto, su aprobación ha traído consigo un desafortunado error. , En el momento de redactarse su contenido, se han eliminado dos causas de nulidad objetiva, las cuales habían sido incorporadas por medio del RD 5/2023.

Concretamente se han eliminado las siguientes causas:

- Personas trabajadoras que soliciten y/o se encuentren disfrutando de una adaptación de jornada por conciliación de la vida familiar y laboral (artículo 34.8 del ET).
- Persona trabajadora que se encuentra disfrutando del permiso de 5 días por enfermedad, hospitalización o intervención quirúrgica (artículo 37.3.b) del ET).

Dicha eliminación de las causas se debe a un error por parte del poder legislativo, el cual produce una merma de la protección que hasta ahora tenían concedidas las personas trabajadoras. Sin embargo, cabe esperar que se proceda a su subsanación a corto plazo.

Por último, es preciso recalcar que, al contrario de lo que han titulado algunos medios, **la eliminación de estas causas no implica que los despidos fundamentados en dichos motivos no puedan ser nulos**, dado que la nulidad se podrá fundamentar en el artículo 24, en base a la garantía de indemnidad.

NOVEDADES JURISPRUDENCIALES

1. **La exigencia de una justificación genérica del uso del crédito sindical no supone una vulneración del derecho a la libertad sindical.** *Sentencia del Tribunal Supremo nº 903/2024, de 11 de junio de 2024.*

El crédito sindical se encuentra configurado legalmente como un permiso retribuido, el cual viene a satisfacer una necesidad del colectivo de personas trabajadoras.

Ello ha ocasionado que tradicionalmente haya venido recibiendo una protección por parte de la jurisprudencia, con el fin de que no se perturbe su uso ni se deriven consecuencias negativas del mismo.

La protección del uso del crédito sindical había impedido que desde las empresas se pueda fiscalizar o exigir justificación del uso del crédito sindical. Sin embargo, recientemente el Tribunal Supremo ha abierto la posibilidad de que se pueda exigir cierta justificación.

En este sentido, el Tribunal Supremo ha declarado indica que no supone una vulneración al derecho de la libertad sindical el hecho de que desde la empresa se exija una justificación, de forma genérica, del uso del crédito sindical.

En el caso concreto enjuiciado, la empresa requería que se justificase el empleo de las horas indicando si el crédito horario había sido empleado para asistir a una asamblea, reunión, formación, congreso, etc.

Valora positivamente el Tribunal Supremo que no se exigía nivel de detalle ni concreción por parte la empresa, así como las consecuencias de la falta de justificación, en tanto que no se imponía sanción alguna, sino que únicamente se dejaban de retribuir dichas horas.

Esta sentencia supone una novedad en materia de libertad sindical, en tanto que se permite a las empresas una mínima supervisión y control del uso de las horas sindicales, aunque sea requiriendo una justificación genérica.

2. La negativa reiterada del trabajador a realizar el registro de su jornada puede justificar la procedencia del despido. *Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, nº 2934/2024, de 17 de junio de 2024.*

El registro de jornada, a pesar de ser una obligación para las empresas, cuyo incumplimiento conlleva sanciones por parte de la Inspección de Trabajo, también conlleva una serie de obligaciones para las personas trabajadoras, entre ellas la obligación de registrar las horas efectivamente realizadas.

A pesar de que la doctrina judicial impide sancionar con el despido de forma "sorpresiva", esto es cuando la empresa no ha venido sancionando la falta de registro de jornada, recientemente el Tribunal Superior de Justicia de Galicia ha considerado causa suficiente de despido la negativa reiterada de la persona trabajadora.

Se entiende causa justificativa al haber habido una reiteración en la negativa al registro por parte de la persona trabajadora, la cual ya había sido sancionada anteriormente, habiendo una reincidencia en la comisión de dicha falta.

3. Un ciberataque puede ser causa justificativa de un ERTE por fuerza mayor.

Sentencia del Tribunal Supremo nº 908/2024, de 11 de junio de 2024.

El desarrollo de las nuevas tecnologías y su implantación como herramientas de trabajo ha aumentado la vulnerabilidad de las empresas, en tanto que el potencial de daños que pueden causar los ciberataques se ha visto incrementado significativamente.

Dada la imprevisibilidad de los ataques informáticos, se ha planteado la posibilidad que el padecimiento de un ciberataque sea una causa que justifique un expediente temporal de regulación de empleo por fuerza mayor (ERTE).

El Alto Tribunal ha concluido que un ciberataque puede ser causa suficiente para justificar un ERTE por fuerza mayor. En el caso objeto de enjuiciamiento, se valora que el incidente se produjo a pesar de las políticas de seguridad existentes en la compañía, lo cual conllevó que se suspendieran la mayor parte de los servicios que se prestaban a los clientes (se emitieron hasta 131 comunicaciones a los clientes). En definitiva, se concluye que el ciberataque fue inevitable para la empresa causando una efectiva imposibilidad de trabajar para las personas trabajadoras

4. No cabe privar del bonus a las personas trabajadoras por medio de sanción disciplinaria. *Sentencia de la Audiencia Nacional nº 65/2024, de 10 de junio de 2024.*

Las multas de haber, también denominadas sanciones económicas, se encuentran prohibidas por nuestro ordenamiento jurídico, tal y como dispone el artículo 58.3 del ET.

Recientemente la Audiencia Nacional ha enjuiciado la legalidad de una política de empresa que preveía la comisión de infracciones graves o muy graves como posible causa para privar del pago del variable, siempre y cuando la fecha de notificación de la sanción estuviera comprendida dentro del periodo de devengo del incentivo.

Entiende la Audiencia Nacional que dicha política es ilegal debido a que, además de suponer un régimen disciplinario adicional y unilateral de la empresa respecto al previsto en el Convenio Colectivo, supone una multa de haber en tanto que se está privando a la persona trabajadora un salario variable efectivamente devengado.

5. No cabe solapar los días de descanso mínimo semanal con los festivos anuales para personas trabajadoras a turnos que no dispongan de días de descanso semanal fijos. *Sentencia del Tribunal Supremo nº 997/2024, de 9 de julio de 2024.*

En el caso de las personas trabajadoras a turnos, dada la naturaleza de dicha modalidad de prestación en la que se alternan los días y turnos de trabajo, puede darse el fenómeno de que los días de descanso semanal mínimo no sean fijos. En esta situación, se ha detectado que algunas empresas fijan el descanso semanal de tal forma que coincide con los días festivos.

Recientemente el Tribunal Supremo ha aclarado que dicha práctica empresarial no se ajusta a lo contemplado en nuestro ordenamiento jurídico dado que las personas trabajadoras tienen derecho a disfrutar de sus descansos semanales.

Recuerda el Alto Tribunal que nos encontramos ante un supuesto especial en tanto que se tratan de personas trabajadoras que no disponen de forma determinada, durante todo el año, siempre el descanso semanal en los mismos días de la semana de forma fija.

Por consiguiente, se trata de una sentencia muy específica, cuya extrapolación a otros supuestos puede ser complicada.

6. No cabe la reducción del plus de absentismo a las personas trabajadoras con jornada reducida. *Sentencia del Tribunal Supremo nº 1028/2024, de 17 de julio de 2024.*

Las reducciones de jornada llevan aparejadas una disminución proporcional del salario, lo cual suele dar lugar a que en muchas ocasiones las empresas reduzcan automáticamente el salario total de las personas trabajadoras, sin contemplar la posible existencia de complementos que por su naturaleza no deben verse reducidos.

En lo que al plus de absentismo respecta, el Tribunal Supremo ha concluido que no cabe su reducción proporcional en los supuestos de reducción de jornada,

pues se trata de un complemento que no va ligado al número de horas realizadas, sino que su propósito es incentivar y premiar la asistencia al trabajo de las personas trabajadoras.

Esta sentencia se une al cada vez más amplio elenco de sentencias del Tribunal Supremo sobre que complementos salariales pueden o no verse reducidos en los supuestos de reducción de jornada.

7. El alta hospitalaria no implica necesariamente la finalización del permiso de 5 días por hospitalización de un familiar. *Sentencia de la Audiencia Nacional nº 101/2024, de 24 de julio de 2024.*

Tras la promulgación del Real Decreto-Ley 5/2023, el permiso por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, fue aumentado a 5 días.

Una de las dudas que se han suscitado es si el alta hospitalaria pone término al disfrute del permiso, por entenderse que ya no subsiste la causa para la cual se concedió este permiso.

La Audiencia Nacional ha matizado que el alta hospitalaria no implica necesariamente la finalización del permiso, en tanto que puede haber supuestos en los que, tras el alta hospitalaria, el médico haya pautado reposo domiciliario.

NUESTRA ÁREA LABORAL

El equipo de laboristas que componen CECA MAGÁN Abogados es uno de los más reconocidos a nivel nacional e internacional, por su saber hacer desde hace **50 años**, cuando el despacho fue fundado por el prestigioso laborista Esteban Ceca Magán.

Expertos en la representación y defensa de cualquier aspecto en materia de **relaciones laborales y recursos humanos**, prestando servicios a Compañías Nacionales e Internacionales de prácticamente todos los sectores de actividad.

Cuentan actualmente con un equipo de **más de 45 abogados** liderados actualmente por **Enrique Ceca**, ofreciendo cobertura en el ámbito nacional e internacional y siendo capaces de ofrecer:

- **Calidad** y soluciones a medida
- **Experiencia**
- **Competitividad**
- **Agilidad**

SOBRE CECA MAGÁN

Despacho especializado en las áreas clave del Derecho del ámbito empresarial.

Fundado en 1973 en Ceca Magán Abogados cuenta con 50 años de historia y se encuentran entre uno de los 20 principales bufetes nacionales y en el top 5 del derecho laboral, según el diario EXPANSIÓN en 2023.

Sus abogados especializados en las diferentes áreas han sido reconocidos por los más **prestigiosos Directorios internacionales** como Legal 500, Chambers & Partners y Leaders League.

A través de sus **oficinas en España**, la firma apuesta por la mejora continua para lograr la excelencia en el asesoramiento a sus clientes.

#50añosEstiloCeca

info@cecamagan.com





info@cecamagan.com
www.cecamagan.com