



INFOV@LLBÉ FEBRERO

ACTUALIDAD JURISPRUDENCIAL

El permiso por fuerza mayor vinculado a causas familiares tiene carácter retribuido.

El Estatuto de los Trabajadores incorporó recientemente un nuevo permiso, en el artículo 37.9, que permitía a las personas trabajadoras ausentarse de su puesto de trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

El mismo artículo, en su apartado segundo, prevé el carácter retributivo si bien indica que se hará conforme a lo establecido en el convenio colectivo o bien, en el acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras.

Pues bien, el pasado 13 de febrero de 2024, la Audiencia Nacional resolvió el debate existente desde el inicio de la vigencia de este permiso en torno al carácter retribuido o no del permiso, en caso de inexistencia de norma convencional o en el ámbito de la empresa que lo regulara.

El Tribunal concluyó que el permiso debe ser siempre retribuido, por su propia previsión normativa y la forma en que se ha configurado -tanto de forma definitiva en la ley como por la exposición que se hacía del mismo en los anteproyectos de ley.

La Empresa debe contar con la Representación Legal de las Personas Trabajadoras para establecer la política de uso de dispositivos digitales y de internet.

Una empresa notificó a su plantilla que los equipos informáticos proporcionados por ésta tenían por exclusiva finalidad el desarrollo de la prestación de servicios, quedando prohibido su uso para fines personales.

Asimismo, informó de que, al objeto de impedir el uso indebido de los equipos informáticos y de internet, éstos serían accesibles por la empresa en cualquier momento. Todo esto sin contar con la Representación Legal de las personas trabajadoras.

Pues bien, el Tribunal Supremo, en Sentencia de 6 de febrero de 2024, manifestó que los empresarios deben establecer los criterios de utilización de los dispositivos digitales, pero este establecimiento debe realizarse obligatoriamente con la participación de los representantes de las personas trabajadoras, porque el artículo 87.3 de la Ley Orgánica 3/2018 de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales así lo exige expresamente.

En aquellos casos en que los contratos de duración determinada no tengan un límite temporal establecido y conocido por las partes, debe justificarse el motivo de extinción.

El pasado 20 de febrero de 2024 el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, en el marco de un procedimiento en el que analizaba el derecho polaco, valoró si era adecuado comunicar la extinción de un contrato temporal sin justificar su causa.

En este sentido, cabe recordar que el derecho europeo indica que no se puede tratar de forma menos favorable al personal temporal en comparación con el personal indefinido, excepto cuando esto esté justificado por razones objetivas.

Por este motivo, teniendo en cuenta que siempre que se extingue un contrato indefinido es necesario explicar y justificar la causa (por ejemplo, efectuando un despido disciplinario donde se indiquen las razones por las que se ha perdido la confianza), se planteó si una carta donde sólo se informaba del “fin del contrato”, sin motivo alguno, no podía ser discriminatoria.

Pues bien, analizando todo lo anterior, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea concluyó que efectivamente era necesario, a fin de no hacer una diferencia de trato y garantizar el derecho a la tutela judicial efectiva de las personas trabajadoras, que las extinciones de los contratos temporales vinieran motivadas por parte de la empresa. De esta forma la persona trabajadora tiene conocimiento de los motivos de la extinción y puede emprender, si lo considera, las acciones que estime necesarias.

Ahora bien, el Tribunal recordó que, en aquellos casos en que las partes (persona trabajadora y empresa) conocen en el momento de suscripción del contrato el período y límite de la relación laboral, no es necesario que la empresa vuelva a indicarlo en el motivo.

El Tribunal de Justicia de la Unión Europea se pronuncia sobre los indefinidos no fijos.

La Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 22 de febrero de 2024 resolvió diversas cuestiones, en el marco del derecho español, sobre la figura de los indefinidos no fijos.

Para explicar esta sentencia creemos importante recordarle que es una persona trabajadora indefinida no fija de plantilla.

Resumidamente, es aquella persona trabajadora que fue contratada por la Administración Pública con un contrato temporal considerado fraudulento en un procedimiento judicial. En una empresa privada, el hecho de ser contratado con un contrato temporal en fraude de ley comporta que el contrato sea indefinido. Ahora bien, en una Administración Pública una persona trabajadora sólo puede estar adscrito de forma fija a un puesto de trabajo público si supera un procedimiento reglado y garantizado por los principios de igualdad, publicidad, mérito y capacidad.

Por ese motivo, el TS había declarado que las irregularidades cometidas por la Administración en la contratación laboral no pueden dar lugar a la adquisición de la fijeza.

En consecuencia, a fin de dar un encaje legal a aquellos trabajadores, se configuró la figura del indefinido no fijo de plantilla. Estas personas siguen teniendo un contrato de naturaleza temporal, pero la vigencia del mismo se extiende hasta el momento en que se convoque y cubra la plaza reglamentariamente.

Pues bien, ahora el TJUE afirmó que una persona trabajadora indefinida no fijo debía considerarse una persona trabajadora con contrato de duración determinada.

Asimismo, manifestó que la sucesiva utilización de contratos o relaciones laborales de duración determinada era extensible al reconocimiento judicial de la condición de indefinido no fijo derivado de una temporalidad abusiva o irregular previa.

Asimismo, indicó que la indemnización tasada de veinte días por año con el límite de una anualidad, en caso de extinción de contrato por cobertura de plaza, no era una medida suficientemente efectiva y disuasoria por las Administraciones y Entidades del Sector Público.

También declaró que era contraria a las normas del Derecho de la Unión Europea aquella convocatoria pública de procesos de consolidación para la cobertura de las plazas ocupadas por trabajadores temporales cuando dicha convocatoria era independiente de cualquier consideración relativa al carácter abusivo de la utilización de tales contratos de duración determinada.

Dado todo lo expuesto, el Tribunal concluyó que el Derecho de la Unión no imponía la obligación de convertir en contratos a tiempo indefinido los contratos de indefinidos no fijos, pero manifestó que la conversión podía ser una posible medida, siempre que una norma no lo prohibiera expresamente, teniendo en cuenta que era necesario evitar y sancionar la utilización abusiva de estos contratos.

A raíz de esta sentencia ya existe algún juez español (en concreto, el del Social 14 de Sevilla) que ha declarado fija a una interina con contrato fraudulento.

La obligación de abonar la indemnización en caso de incapacidad permanente prevista en el convenio de la empresa usuaria también se extiende a las personas trabajadoras cedidas a través de una ETT.

Se pidió al Tribunal de Justicia de la Unión Europea que se pronunciara sobre una cuestión relativa a las indemnizaciones previstas por convenio colectivo en casos de reconocimiento de incapacidad permanente.

Concretamente, la duda que se generaba era si resultaba contrario al derecho de la Unión Europea el hecho de que, en supuestos de personas trabajadoras cedidas a través de empresas de trabajo temporal, éstas no tuvieran derecho -o en menor cuantía- a la indemnización que preveía el convenio colectivo de aplicación a la empresa usuaria en caso de incapacidad permanente derivada de accidente de trabajo.

El motivo es que la normativa que regula las empresas de trabajo temporal exige que a estas personas trabajadoras se le apliquen las condiciones esenciales de la empresa usuaria (que la propia norma fija) pero no las demás.

Pues bien, el Tribunal -en una sentencia de 22 de febrero de 2024- consideró que no se podían dar estas diferencias, y que, por tanto, las personas trabajadoras cedidas temporalmente también tenían derecho a la indemnización en los mismos términos que las personas trabajadoras directamente contratadas por la usuaria. Para llegar a esa conclusión, basó su razonamiento en dos motivos.

En primer término, que la indemnización en cuestión, aunque no se abonaba directamente como contraprestación de la prestación laboral, podía considerarse igualmente una gratificación monetaria, ya que ésta se daba por compensar una pérdida de ingresos resultante de la situación incapacitante. Por tanto, como la remuneración, conforme a la normativa europea, era una de las condiciones esenciales del trabajo (en las que no caben diferencias entre el personal contratado por la empresa usuaria y el cedido a través de ETT), no podía hacerse distinciones a la hora de percibir dicha indemnización.

Por otra parte, que la indemnización consistía en la reparación de unos daños sufridos por la persona trabajadora (accidente de trabajo) a consecuencia de un fracaso de la protección de la seguridad y salud que debía brindarse en iguales condiciones a las personas trabajadoras cedidas, puesto que si el riesgo económico de la empresa usuaria fue menor en lo que respecta a este colectivo, entonces se tendrían menos incentivos por parte de éstas para invertir en la seguridad de las personas trabajadoras cedidas.

ACTUALIDAD NORMATIVA

El Consejo de Ministros propone una serie de medidas para la transposición de la Directiva (UE) 2019/1152 relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea.

En el marco de la indicada transposición, se propone por parte del Consejo de Ministros una serie de modificaciones de la normativa laboral, que deberemos estar atentos próximamente a su concreción legal y, en su caso, aprobación.

Resumidamente, se sugieren los siguientes cambios normativos:

- Exigencia de formalización por escrito de todos los contratos de trabajo, independientemente de su duración.
- Obligación de información por escrito a la persona trabajadora en caso de modificación de los elementos esenciales de la relación laboral (duración del contrato, del período de prueba, así como de la jornada y su distribución).
- En caso de no cumplir con la información obligatoria que debe constar en el contrato que se presuma indefinido ya tiempo completo. Asimismo, que sea constitutivo de sanción por la empresa.
- Por lo que respecta al registro de jornada, exigencia incluir la concreción del inicio y fin de la jornada a tiempo parcial.
- Respecto a las horas complementarias, la obligación de pactar el número, días y horas de referencia en los que pueda solicitarse la prestación de servicios, y requerimiento de un preaviso mínimo de tres días. De modo que en caso de cancelación total o parcial de éstas sin respetar el plazo, que la persona trabajadora tenga derecho a la retribución correspondiente a las mismas.
- Limitación del período de prueba a máximo seis meses para técnicos/as y dos meses para el resto de personas trabajadoras, sin que sea posible ampliar estos márgenes por convenio colectivo. Se propone también que en el caso de los contratos temporales de seis o más meses de duración el período de prueba pueda ser máximo de un mes y en caso de duración menor, hacer la proporción.
- El hecho de que todo el mundo que tenga una antigüedad de seis meses pueda solicitar las vacantes que haya en la empresa a jornada completa o mayor a la que se tenga por contrato.

Igualmente, la obligación de que la indicada solicitud deba ser contestada de forma motivada por la empresa en el plazo de quince días o lo que se establezca por convenio colectivo (máximo un mes en caso de empresas de más de diez personas trabajadoras y tres meses en caso de menos de diez), pudiendo ser sancionable la falta de respuesta.

- Que las empresas no puedan, sin perjuicio de salvedades justificadas, prohibir, limitar u otorgar un trato desfavorable a personas trabajadoras que estén pluriempleadas. Hacerlo será algo sancionable.

Le mantendremos informados e informadas de cualquier novedad al respecto.

ÚLTIMA HORA.

"Trabajo quiere acceso directo al registro horario de las empresas": El Gobierno quiere implantar un control telemático del registro de jornada. Igualmente, estudia multiplicar las sanciones por cada trabajador que exceda el horario.

"La reforma laboral hunde la duración de los contratos fijos": Deja la media por debajo de los 49 días, cuando en 2006 este indicador superaba los 86. En enero, los contratos temporales superaron en un 10% a los indefinidos.

"El 55% de las personas trabajadoras del sector privado se reducirán la jornada este año": Más de la mitad de los asalariados con convenio colectivo se beneficiarán de la rebaja de 40 a 38,5 horas semanales. El mayor impacto se dará entre los empleados del campo, la hostelería y el comercio.

"Sanidad se propone eliminar las guardias de 24 horas, como reclaman los médicos": La ministra de Sanidad aseguró que espera eliminar las guardias de 24 horas de los profesionales sanitarios "a lo largo de esta legislatura", ya que "representan un anacronismo".

"Enero pasa factura: 231.000 empleos menos y 60.000 parados más": El final de la campaña de Navidad tiene un fuerte impacto en el mercado laboral.

"Las empresas tendrán que facilitar transporte sostenible a sus empleados": El Gobierno obligará a las firmas de más de 500 personas trabajadoras a presentar un plan de movilidad.

LOS PROFESIONALES DE VALLBÈ ESTE MES A...

La enfermedad o condición de salud como factor de discriminación en la Ley 15/2022 de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación: Asistencia el día 02 de febrero de **Ángela Ramos Freire** a esta sesión de formación impartida por el Ilmo. SR. Joan Agustí Maragall, Magistrado del Tribunal Superior Justicia de las Islas Baleares.

“Curso Implementar un sistema de compliance Laboral. UNE 19604”: Formación recibida por **Alba Sánchez Bestuè**, efectuada el día 07 de febrero de 2024 e impartida por Lefebvre.

“2ª sesión Foro Social Barcelona”: Asistencia de **Ángela Ramos Freire** a esta sesión en relación con la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 18 de enero de 2024, y los retos que plantea la misma, impartida por el Ilmo. SR. Joan Agustí Maragall el pasado 15 de febrero de 2024

“Ponencia sobre el proyecto de ley de elaboración de disposiciones normativas”: Asistencia a la indicada ponencia por parte de **Carles Mundó Blanch**, efectuada el día 16 de febrero de 2024 e impartida por el sr. Xavier Bernadí.

“Jornada Formativa de la Unión Catalana de Hospitales”: Participación en la jornada como ponentes de **Paco Carretero Palomares** y **Alda Mumbrú López**, el pasado 21 de febrero de 2024.

Cursos de formación continuada: Formación impartida por la **Sira Gómez Vilella**, en el Postgrado de la Escuela de Práctica Jurídica del iCAB, así como en la asignatura Derecho del trabajo del Grado en Relaciones Laborales de la Universidad Autónoma de Barcelona.

Cursos de formación continuada: Formación impartida por **Albert Moreno Solé**, en la asignatura Derecho de la Unión Europea en el Grado de Relaciones Laborales y en la asignatura de Derecho del Trabajo del Grado de Derecho de la Universidad Autónoma de Barcelona.

Cursos de formación continuada: Formación impartida por **Martí Vidiella Curto**, en la asignatura Control jurídico de la actuación administrativa y tributaria del Máster universitario en Abogacía y Procura de la Universidad de Barcelona.

Nota informativa: el objetivo de este boletín es simplemente informar de aquellas novedades que creemos de interés. En ningún caso pretende ser una vía de asesoramiento legal. Si necesita cualquier duda y/o aclaración, o ampliación sobre el contenido de este boletín no dude en ponerse en contacto con los profesionales del despacho.