



INFOV@LLBÉ ENERO

ACTUALIDAD JURISPRUDENCIAL

No se puede extinguir el contrato de forma automática a una persona trabajadora a la que se le reconoce una incapacidad permanente total.

El Estatuto de los Trabajadores establece, en su artículo 49.1.e, que el contrato de trabajo se extingue si la persona trabajadora muere o si se le concede una gran invalidez o incapacidad permanente total o absoluta.

Pues bien, recientemente, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (C-631/2022) analizó si podía constituir una situación de discriminación por discapacidad y concluyó que efectivamente era así, en la medida en que se permitía extinguir el contrato de una persona en situación de incapacidad permanente total sin otro requisito.

De esta forma, entendió que para evitar estas discriminaciones era necesario que la empresa, previamente a proceder a la extinción en casos de incapacidad permanente total, acreditara que no tenía alternativa. Es decir, que o bien demostrara que no era posible recolocarla en otro puesto de trabajo compatible con sus dolencias o adaptar las condiciones de trabajo para evitar la medida extintiva, o bien que acreditara que efectuar la anterior implicaría un gasto excesivo.

Cabe remarcar que la sentencia no entró a valorar que sucedía en los supuestos de grandes invalideces o de incapacidades permanentes absolutas. Probablemente el motivo fue que mientras que la incapacidad permanente total únicamente impide realizar las tareas de su profesión habitual, pero sí permite efectuar otros trabajos, la absoluta y la gran invalidez, por su propia definición, impiden ejecutar cualquier tipo de trabajo.

A raíz de este pronunciamiento, el Gobierno español ha llevado a cabo una consulta pública previa a la elaboración de un anteproyecto de ley por la que se modifique el Estatuto de los Trabajadores, a fin de adecuar la norma a este nuevo pronunciamiento.

Le informaremos debidamente si existen novedades legislativas, pero le recomendamos tener en consideración ya en la práctica el pronunciamiento referenciado si se encuentra en estas situaciones.

Inventarse un acoso laboral puede ser motivo de despido disciplinario.

Una empresa despidió disciplinariamente, por transgresión de la buena fe contractual, a una trabajadora que se inventó un acoso laboral inexistente.

Todo ello para cuando la trabajadora envió dos audios de WhatsApp a su responsable manifestando que una compañera le estaba agrediendo en ese mismo momento, con un tono de angustia y necesidad.

Sin embargo, esto era materialmente imposible, ya que justamente su responsable estaba reunido con esta compañera en ese preciso instante.

Pues bien, la trabajadora interpuso demanda contra ese despido, pero el Tribunal Superior de Justicia de Aragón, en una sentencia de 11 de diciembre de 2023, confirmó la procedencia de éste, al entender que estos hechos eran suficientemente graves por justificarlo.

Se considera que existe tolerancia hacia las ausencias injustificadas y reiteradas de una persona trabajadora cuando la empresa responde “ok” a la comunicación de las mismas.

Un trabajador faltó en su puesto de trabajo cuatro días, sin previo aviso. Por ese motivo, la empresa le preguntó, vía WhatsApp, si todo iba bien. El trabajador respondió que tenía lumbalgia y que se reincorporaría al día siguiente y la empresa respondió con un ok.

Posteriormente, la empresa requirió al trabajador el justificante de baja médica, pero él informó de que no le había cogido porque él quería reincorporarse antes de lo que le recomendaba el médico. Asimismo, indicó que no tenía problema en que le descontaran los días que se había ausentado de su puesto de trabajo. La empresa respondió con un ok, de nuevo. El trabajador trasladó que se reincorporaría esa misma tarde y que estaría organizando las tareas, a las que la empresa respondió “fantástico”.

No obstante lo anterior, la empresa le comunicó su despido disciplinario por faltas reiteradas injustificadas.

Pues bien, el trabajador presentó demanda por despido improcedente y el Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, mediante sentencia de 16 de octubre de 2023, confirmó la improcedencia del mismo.

El Tribunal justificó su decisión en que cuando la empresa respondió “ok” y “fantástico” al trabajador, ésta otorgó la confianza suficiente a la justificación que dio el trabajador por sus ausencias, cumpliendo éste con su palabra al haberse incorporado al día siguiente. Por tanto, como no había existido previo aviso sancionador por la empresa, la tolerancia se entendía acreditada y, conforme a la teoría gradualista, la ausencia formal de los días que no asistió a su puesto de trabajo, se atenuaba por la dicha actuación.

La devolución de los salarios indebidos será en cuantía bruta, incluyendo las retenciones correspondientes.

Una empresa reclamó a un trabajador la devolución de la percepción de salarios indebidos, en cantidad bruta, incluidas las cantidades retenidas e ingresadas en la Agencia Tributaria por cuenta de éste.

Sin embargo, ni el Juzgado de primera instancia, ni el Tribunal Superior de Justicia de Madrid, estimaron íntegramente la demanda presentada por la empresa, manifestando que la cantidad a devolver por el trabajador debía ser neta.

Entonces se presentó recurso frente al Tribunal Supremo, siendo la cuestión a determinar si cuando la empresa reclama la devolución de cantidades salariales a una persona trabajadora por haberlas percibido indebidamente, éstas debían ser devueltas en cantidad neta o bruta.

Pues bien, el Tribunal Supremo, en Sentencia de 8 de enero de 2024, determinó que la devolución de los salarios indebidamente percibidos debía ser en cuantía bruta y no neta, puesto que la persona trabajadora es la obligada tributaria sobre esta cuantía bruta.

Es decir, que la empresa es la que debe practicar las retenciones e ingresos a cuenta en concepto del IRPF de la persona trabajadora, pero es ésta última la que está obligada tributariamente.

Por tanto, si el ingreso en el Tesoro Público fue indebido, la Administración Tributaria deberá devolverla al obligado tributario, que es la persona trabajadora, sin que la empresa pueda instar esta devolución.

Por consiguiente, si la persona trabajadora no devolviera los salarios indebidamente percibidos en cuantía bruta, la empresa, que practicó la retención y efectuó el ingreso a cuenta, no tendría la posibilidad de recuperar dicho ingreso y lo perdería.

Se puede requerir a la persona trabajadora que informe del inicio de un proceso de incapacidad temporal.

Desde el 1 de abril de 2023 las personas trabajadoras ya no deben enviar el parte de baja médica a la empresa cuando inicien un proceso de incapacidad temporal. Sabemos que esto ha implicado un problema organizativo para muchas empresas y es recurrente la consulta de si es posible exigir a las personas trabajadoras que sigan avisando de que se ausentarán con motivo del inicio de una baja médica.

Pues bien, la sentencia de la Audiencia Nacional de 18 de diciembre de 2023, resuelve esta cuestión a raíz de que una empresa hizo un comunicado indicando a toda la plantilla que era necesario, para organizar adecuadamente el servicio, que en caso de ausencia se comunicara al responsable y en caso de baja médica en el departamento que organiza los turnos de trabajo.

Concretamente, el Tribunal indicó que el cambio normativo hacía referencia a la falta de necesidad de justificación de la baja, lo que se hacía mediante la entrega del parte de baja médica, ya que ahora lo hacía directamente el servicio público de salud o mutua que corresponda.

Ahora bien, este cambio en lo que se refiere a la justificación no implicaba que la empresa no pudiera requerir al personal de la plantilla que se pusiera en contacto con un responsable o departamento, para evitar perjuicios en la organización.

Los permisos por accidente o enfermedad y muerte de familiar no pueden ser empeorados convencionalmente.

El Convenio Colectivo del Sector del Contact Center reconocía una serie de permisos retribuidos por accidente o enfermedad grave de familiares y por fallecimiento de familiares especificando que los días eran naturales.

Algunos sindicatos reclamaron a la Empresa que el cómputo de estos permisos debían ser en días laborables, y no naturales, a pesar de lo previsto en el Convenio.

El motivo era que el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores era el resultado de la transposición, mediante el Real Decreto-Ley 5/2023, del artículo 6 de la Directiva 2019/1158, la cual indicaba expresamente que: *“Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para garantizar que cada trabajador tenga derecho a disfrutar de un permiso para cuidadores de cinco días laborables al año por trabajador [...]”*. Es decir, remarcaba expresamente que los días debían ser laborables.

Por este motivo, la Audiencia Nacional, en Sentencia de 25 de enero de 2024, determinó que, como el mandato de la Directiva resulta claro e incondicionado, los días de permiso debían ser hábiles, aunque la normativa española hubiera obviado el parámetro cualitativo –hábiles– en la transposición de la misma. Además, el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores era una norma de derecho necesario, es decir, que podía ser mejorada pero no empeorada.

Por tanto, como el Convenio Colectivo en cuestión no había tenido en cuenta el anterior, la Audiencia Nacional consideró que estas disposiciones debían ser declaradas nulas, con la excepción del permiso de muerte por familiar cuando existiera desplazamiento de 200 km o superior, el cual sí mejoraba lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y debía tenerse por válido.

El Tribunal Supremo clarifica cuándo se está en sistema a turnos.

El Tribunal Supremo, en su sentencia 1055/2023, abordó el problema de cuándo se está en un sistema de turnos, fijando dos criterios:

- Empleo de forma sucesiva en los mismos puestos de trabajo a diferentes trabajadores (obligación de rotar)

- Una interpretación más amplia donde también tendría cabida el supuesto de adscripción de forma permanente de los trabajadores a cada uno de los turnos que puedan haberse establecido sin la obligación de rotar.

En este caso se trataba de una trabajadora a la que se había adscrito permanentemente a un horario fijo de lunes a viernes sin rotación para trabajar también (de forma fija) los domingos alternos.

El TS aclaró que la forma de prestación del servicio por parte de la actora no era incardinable en el concepto de trabajo a turnos, ya que el mero hecho de realizar los domingos un turno de trabajo diferente al del resto de la semana, no comportaría esta calificación, ni, por tanto, generaría el derecho al complemento por turno, teniendo en cuenta que el artículo 36.3 del ET dispone que: *"Se considera trabajo a turnos toda forma de organización del trabajo en equipo según la que los trabajadores ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo, según cierto ritmo, continuo o discontinuo, implicando para el trabajador la necesidad de prestar sus servicios en horas distintas en un período determinado de días o semanas"*.

La consideración del trabajo como trabajo a turnos implica que un mismo puesto de trabajo se ocupe de forma sucesiva por diferentes trabajadores; y que el trabajador deba prestar sus servicios en horas distintas en un período determinado de días o semanas.

Este último elemento no concurriría en caso de que se trataba porque las horas asignadas eran siempre las mismas.

No siempre es necesario dar 10 minutos por lavado de manos.

Ha existido bastante discusión sobre si las personas trabajadoras con exposición a agentes biológicos (como las que trabajan en residencias de la tercera edad u hospitales) tienen siempre derecho a disponer de 10 minutos para aseo personal antes del almuerzo y al final de la jornada.

El motivo es que el TSJ País Vasco, en una estricta aplicación del artículo 7.2 del RD 644/1997, así lo había considerado en una sentencia.

Sin embargo, el Tribunal Supremo, en la sentencia núm. 1256/2023 del 21 diciembre revocó esta sentencia entendiendo que una interpretación correcta de dicho precepto debía acomodarse necesariamente al contexto de la actividad laboral que ejerce el personal que, en ese caso, no sólo disponía de todo el tiempo que requirieran para la limpieza personal dentro de la jornada laboral, sino que estaba incluso obligado a seguir el protocolo de lavarse cuántas veces fuera necesario, y en todo caso antes y después de atender a cada residente, ya que así lo imponían las instrucciones técnicas para la prevención de los riesgos.

Es decir, entendió que si el tipo de actividad imponía a la persona trabajadora la obligación de limpiarse continuamente y de forma repetida a lo largo de la jornada laboral, cada vez que pudiera haber estado en contacto con pacientes infectados o sospechosos, la limpieza personal se configuraba entonces como una tarea habitual y consustancial a las del mismo puesto de trabajo, por lo que no tenía sentido que se le concedieran además estos dos períodos de diez minutos para reiterar unas pautas de limpieza que se convertían del todo innecesarias por reiterativas.

ACTUALIDAD NORMATIVA

Se publica la Orden Ministerial sobre cotización para el ejercicio 2024

El día 30 de enero de 2024 se ha publicado la Orden PJC/51/2024, por la que se desarrollan las normas legales de cotización a la Seguridad Social, paro, protección al fin de actividad, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional para el ejercicio 2024.

La misma, a falta por ahora de la aprobación de nuevos presupuestos para el ejercicio 2024, prorroga las bases y tipos de cotización de 2023. Eso sí, incorpora la previsión de que, las bases mínimas de cotización para los grupos de cotización se incrementarán de forma automática en el mismo porcentaje que lo haga el salario mínimo interprofesional (que se pueda acordar) incrementado en un sexto. Por su parte, las bases máximas y el tope máximo se fijarán aplicando el porcentaje previsto por la revalorización de las pensiones más los 1,2 puntos porcentuales.

Asimismo, y en consonancia con los últimos cambios normativos, se fijan los parámetros en materia de cotización que afectan al personal en prácticas formativas o académicas externas incluidas en programas de formación (sean o no remuneradas).

En este sentido, destacamos que en el reciente supuesto de cotización de las prácticas no remuneradas, la cuota empresarial corresponderá, por cada día de prácticas, a 2,54 euros por contingencias comunes —excluida la prestación por incapacidad temporal— y 0,34 euros por contingencias profesionales. Este importe no podrá superar la cuota máxima mensual por contingencias comunes de 57,87 euros y por contingencias profesionales de 7,03 euros, con los repartos que establece la misma Orden respecto a la contingencia de incapacidad temporal y de incapacidad permanente, muerte y supervivencia.

Por otra parte, tanto si se trata de prácticas remuneradas como si no, se establece una reducción del 95% en la cuota por contingencias comunes, sin que le puedan ser de aplicación otros beneficios en la cotización.

ADEMÁS...

Aprovechamos también para recordaros que ya le hemos enviado notas informativas sobre el hecho de que la Tesorería General de Seguridad Social validó el criterio de cotizar por la base mínima del grupo profesional durante el disfrute del permiso parental, sobre la derogación del Real Decreto- Ley 7/2023, de 19 de diciembre, sobre el Criterio 11/2023 de consultas relativas a la inclusión en el sistema de seguridad social del alumnado y sobre la inclusión en el sistema de seguridad social del alumnado en prácticas. Puede consultarlas, como siempre, en nuestra página web (www.vallbe.cat).

ÚLTIMA HORA.

"Trabajo y sindicatos pactan subir el SMI un 5%, hasta los 1.134 euros": La CEOE rechaza la decisión que eleva el salario mínimo un 54% desde 2018.

"Reducir 2,5 horas la semana laboral costará 64.000 millones a las empresas": La medida que plantea el Gobierno equivaldría a perder 1,5 millones de empleo, según calculan los economistas.

"La legislación laboral española impide la autobaja médica de tres días": Los sindicatos denuncian que la propuesta del Ministerio de Sanidad no es legal.

"Yolanda Díaz elevará las multas a las empresas por encima de los 10.000 euros por incumplir el registro horario": El Ministerio de Trabajo actualizará la mesa de sanciones 'porque no son suficientemente disuasivas'. Las multas podrían dispararse al aplicarse por cada trabajador gracias a la reforma laboral.

"España unificará los permisos de residencia y trabajo para acabar con una disfunción histórica": La Unión Europea acordó agilizar el proceso para otorgar o denegar los permisos, tal y como reclamaban las Comunidades Autónomas.

"Casi la mitad de todo el empleo creado el año pasado es público": El 40% de los nuevos puestos de trabajo son en sanidad y educación.

"La pérdida de talento por la emigración crece un 40% respecto a antes de la Covid": El valor del capital humano que sale de España supera los 150.000 millones.

"Los fijos discontinuos en paro crecen un 20% hasta sumar casi 750.000": El número de 'falsos indefinidos' sin actividad crece hasta marcar un récord el pasado año, máximo desde que entró en vigor la reforma laboral, que las listas del SEPE no recogen.

LOS PROFESIONALES DE VALLBÉ, ESTE MES A...

Observatorio Derecho Privado de Cataluña: Asistencia de **Carles Mundó Blanch** a esta jornada, efectuada el pasado 11 de enero de 2024 en el Centro de Estudios Jurídicos y Formación Especializada.

“Curso Implementar un sistema de compliance Laboral. UNE 19604”: Formación recibida por **Alba Sánchez Bestué**, efectuada los pasados días 24 y 31 de enero de 2024 e impartida por Lefebvre.

“I Jornada sobre feminismo y perspectiva de género en el Derecho: aplicación del principio de igualdad en el Derecho Laboral”: Asistencia de **Alba Sánchez Bestué** y **Angela Ramos Freire** a esta jornada, efectuada el pasado 26 de enero de 2024 en el Ilustre Colegio de la Abogacía de Barcelona.

Clase en la Escuela de Práctica Jurídica Laboral: Formación impartida por la **Sira Gómez Vilella**, efectuada el pasado 30 de enero de 2024 en el Ilustre Colegio de la Abogacía 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.