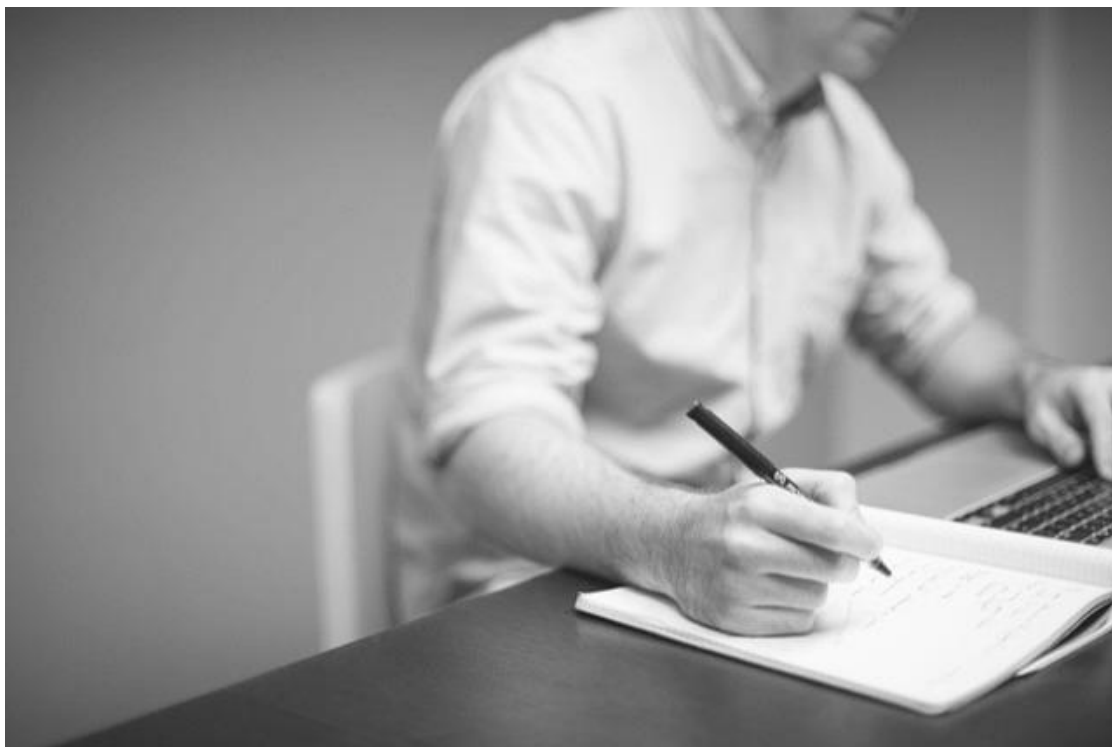




INFOV@LLBÉ JUNIO

ACTUALIDAD JURISPRUDENCIAL

No se pueden registrar las pertenencias de las personas trabajadoras sin la presencia de la representación legal de las personas trabajadoras o de alguna otra persona trabajadora de la empresa.

Una trabajadora, que prestaba servicios por unos grandes almacenes y estaba en situación de reducción de jornada por cuidado de menor, acabó su jornada y cuando se disponía a abandonar el centro sonaron las alarmas antirrobo. El vigilante de seguridad la requirió para realizar las correspondientes verificaciones, sin la presencia de representante legal, ni de ninguna persona trabajadora, y comprobó que llevaba dentro de su bolsa cuatro artículos que no había abonado. Consecuentemente, la Empresa procedió a su despido disciplinario, y ella interpuso demanda por considerar que el despido era nulo.

Pues bien, el Tribunal Supremo, en Sentencia nº. 874/2024, de 5 de junio, determinó que el hecho de que el vigilante de seguridad hubiera comprobado que la trabajadora llevaba en su bolsa varios artículos que no había abonado, sin la presencia de ningún representante legal o de cualquier otra persona trabajadora, hacía que la prueba no pudiera desplegar sus efectos probatorios en orden a calificar de procedente el despido.

Todo ello para cuando la bolsa de la trabajadora es un efecto particular suyo a efectos de la garantía del artículo 18 del Estatuto de los Trabajadores, que prevé la inviolabilidad de la persona trabajadora y que solo se podrán realizar registros sobre esta y los sus efectos particulares cuando sean necesarios para la protección del patrimonio empresarial, dentro del centro y en horas de trabajo, respetando su dignidad e intimidad, contando con la asistencia de un/a representante legal o de otra persona trabajadora de la empresa, cuando sea posible.

Por tanto, siendo que no existía ningún impedimento para que el registro se hiciera en presencia de la representación legal de las personas trabajadoras o de alguna otra persona trabajadora de la empresa, ni tampoco se alegaron razones para justificar este incumplimiento, el despido debería ser calificado de improcedente. Sin embargo, el Tribunal resolvió que, al tratarse de una trabajadora con reducción de jornada por cuidado de menor, el despido era objetivamente nulo.

No se aplican los intereses por mora del 10% cuando la cantidad adeudada no es de naturaleza salarial.

Un trabajador solicitó una excedencia voluntaria en 1987 por un período de dos años, con derecho a ampliación de tres años más, siendo dicha petición concedida por la Empresa, condicionada a que existiera una plaza vacante de su categoría profesional en el momento de solicitar el reingreso.

Desde entonces, solicitó su reingreso en varias ocasiones, denegándole la Empresa por no existir vacante de su categoría profesional. En 2018 se inició un procedimiento judicial y se llegó a un acuerdo con el trabajador consistente en su reincorporación a una vacante existente en la Vall d'Aran, sin que este hubiera renunciado a la reclamación por daños y perjuicios por la su reincorporación tardía.

Según la doctrina del Tribunal Supremo, en cuanto a la reclamación por daños y perjuicios, el hecho de que la Empresa reincorpore tardíamente a una persona trabajadora, da derecho a esta última a una indemnización, cuya cuantía se fija en los salarios dejados de percibir por el incumplimiento empresarial.

Pues bien, en el caso concreto, el trabajador no solo reclamó los daños y perjuicios, sino que reclamó también el interés por mora del 10%.

El Tribunal Supremo, en Sentencia núm. 747/2024, de 29 de mayo, condenó a la Empresa al pago de la referida indemnización, pero resolvió que no se podía aplicar el interés por mora del 10%, dado que este solo aplica cuando la cantidad adeudada es de naturaleza salarial. Por tanto, a pesar de utilizar el parámetro de los salarios dejados de percibir para determinar el importe de la indemnización por daños y perjuicios, la realidad es que no había obligación de abonar salarios en el período en el que se produce el incumplimiento de la obligación de reingreso y, entonces, no cabía la aplicación del interés por mora del 10%.

Así pues, el Tribunal se acogió favorablemente al referido argumento, que se esgrimió por parte del despacho profesional **VALLBÉ**, que dirigió la defensa letrada de la Empresa.

El Tribunal Superior de Justicia de Cataluña desestima una demanda de conflicto colectivo por medio de la cual se solicitaba que el período de formación de especialistas (MIR) computara a efectos de generar el derecho al nivel A del SIPDP, al complemento de adscripción al SIPDP y al complemento para la atención programada.

El Sindicato Médicos de Cataluña (SMC) planteó una demanda de conflicto colectivo en uno de los centros asociados a la Unión Catalana de Hospitales mediante la cual solicitaba que el colectivo MIR, una vez obtiene el título de especialista, tuviera derecho de forma inmediata, sin esperar a llevar un año como especialista, al nivel A del SIPDP, al complemento de adscripción al SIPDP y al complemento para la atención programada previstos en el Convenio Colectivo del sector.

Inicialmente, **la sentencia del Juzgado de lo Social ya resolvió en el sentido de desestimar la pretensión del SMC**, entendiendo que el período de residencia no puede computar como experiencia para tener derecho al SIPDP, dado que este período de residencia tiene un carácter fundamentalmente formativo, mientras que para el acceso al SIPDP se necesita un año de experiencia como especialista.

Pues bien, el pasado día 10 de junio de 2024, la **Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña concluyó desestimar el recurso de suplicación interpuesto por el SMC y ratificar la sentencia dictada en instancia.**

Así pues, tanto en la primera sentencia dictada por el Juzgado de lo Social como por la segunda sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, se acogen favorablemente los argumentos que se manifestaron por parte de la defensa letrada del centro, la cual fue conducida por el despacho profesional **VALLBÉ**.

ACTUALIDAD NORMATIVA

Anteproyecto de ley por el que se modifica el artículo relativo a la extinción del contrato de trabajo del estatuto de los trabajadores.

A raíz de las últimas sentencias recaídas en relación con la extinción del contrato de trabajo por causa de una incapacidad permanente, el Consejo de Ministros ha aprobado la propuesta de reforma del artículo 49.1.e) del Estatuto de los Trabajadores (ET).

Concretamente, en la propuesta de anteproyecto de ley se recoge que no se podrá proceder a la extinción del contrato cuando la persona trabajadora manifieste la voluntad de continuar en la empresa y solicite que se realicen ajustes razonables, necesarios y adecuados al su puesto de trabajo que le permitirían seguir desarrollando el mismo (y no sea una carga excesiva por la empresa), o cuando esto no fuera posible, si solicita el cambio a una posición vacante compatible con su perfil profesional y nueva situación.

Para determinar si existe una carga excesiva por la empresa se tendrá en consideración si la limitación puede ser paliada en grado suficiente mediante medidas, ayudas o subvenciones públicas para personas con discapacidad, así como el gasto que implique la adaptación en relación con el salario medio, tamaño o volumen de negocio de la empresa.

Por último, consta como medida adicional que la persona trabajadora tendrá el plazo de un mes desde el reconocimiento de la incapacidad para manifestar su voluntad, y por parte de la empresa se contará con un plazo de tres meses desde la manifestación de voluntad de continuar por parte de la persona trabajadora, por adaptar el puesto de trabajo o proceder a la extinción con acreditación de la carga excesiva que supone.

Anteproyecto de ley por la reducción de la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo.

Asimismo, se ha conocido el anteproyecto de ley que propone el Ministerio de Trabajo en relación a la jornada ordinaria de trabajo.

Aunque habrá que esperar a la aprobación de una ley a tal efecto, le informamos que los principales cambios que se proponen son los siguientes:

- Reducción de la jornada semanal, media anual, de 40 a 38,5 horas en 2024, y a 37,5 horas a partir del 1 de enero de 2025.
- Esta jornada máxima anual es la que se tendrá en consideración en lo que se refiere a los contratos a tiempo parcial, y las personas trabajadoras tendrán derecho a mantener la jornada que realizaran, con derecho al incremento proporcional del salario según proceda.
- En el caso de las reducciones de jornada, que les será de aplicación lo establecido para los contratos a tiempo parcial, así mismo los umbrales exigibles a las mismas decaerán, a más tardar, el 31 de diciembre de 2025 (aunque podrá solicitar que se mantenga el porcentaje de parcialidad que aplicaba). La denegación por parte de la empresa deberá ser por escrito y motivada.
- Por lo que respecta al registro horario, se establece una unificación del régimen de registro horario aplicable tanto al trabajo a tiempo completo, parcial, ordinario y extraordinario.
- Concretamente, se indica los requisitos que debe tener lo mismo (personal, directo, con garantía de autenticidad, trazabilidad, formato comprensible) así como que será necesario que tengan acceso tanto la persona trabajadora como la representación legal de las personas trabajadoras y la Inspección del trabajo (estas dos últimas en formato remoto).
- En caso de que no se realice correctamente el registro de jornada, corresponderá a la empresa probar la parcialidad de las contrataciones.
- El funcionamiento del registro será necesario, o bien negociarlo con la RPT o, en su defecto de acuerdo, la empresa adoptará el sistema que considere previa información y consulta a la RPT.
- En cuanto a sanciones a las empresas por incumplimientos en materia de registro de jornada, se considerará que existe infracción por cada persona trabajadora afectada.

Incremento retributivo del personal al servicio del sector público para el 2024.

El pasado 27 de junio se publicó en el Boletín Oficial del Estado, el Real Decreto-ley 4/2024, de 26 de junio, por el que se prorrogan determinadas medidas para afrontar las consecuencias económicas y sociales derivadas de los conflictos en Ucrania y en el Próximo Oriente y se adoptan medidas urgentes en materia fiscal, energética y social.

Lo mismo, en su artículo 6, aprueba el incremento retributivo del personal al servicio del sector público para el 2024.

En concreto, indica que en el año 2024, las retribuciones del personal al servicio del sector público podrán experimentar un incremento global máximo del 2 por ciento respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2023, incluidos en estas últimas los incrementos derivados de lo que prevé el artículo 19.Dos.2 de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023, en términos de homogeneidad para los dos períodos de la comparación, tanto por el en cuanto a efectivos de personal como su antigüedad. Este incremento retributivo tendrá efectos económicos desde el 1 de enero de 2024.

Asimismo, con efectos de 1 de enero de 2024, se aplicará, en su caso, un incremento retributivo adicional y consolidable del 0,5 por ciento, respecto a las retribuciones vigentes a 31 de diciembre de 2023, si la suma de la variación del IPCA (Índice de Precios de Consumo Armonizado) de los años 2022, 2023 y 2024 supera el incremento retributivo fijo acumulado de 2022, 2023 y 2024. A tal efecto, una vez publicadas por el Instituto Nacional de Estadística (INE) los datos del IPCA del año 2024, se aprobará la aplicación de este incremento mediante Acuerdo del Consejo de Ministros, que se publicará en el BOE.

Por otra parte, los gastos de acción social no pueden incrementarse, en términos globales, respecto a los de 2023.

Asimismo, se prevé que en el sector público se puedan realizar aportaciones a planes de pensiones de empleo o contratos de seguro colectivos, siempre que no se supere el incremento global fijado en este apartado.

Por otra parte, la masa salarial del personal laboral podrá incrementarse en el porcentaje máximo previsto en los apartados 1 a 4 de este artículo, en términos de homogeneidad para los dos períodos objeto de comparación.

Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados 1 a 4 de este artículo, los gastos de acción social y la productividad o retribución variable del personal laboral se determinarán en términos de homogeneidad respecto al número de efectivos.

ÚLTIMA HORA.

"Las empresas con más de 50 personas trabajadoras tendrán que implantar un Plan de Igualdad LGTBI": A pesar de no haber reglamento que desarrolle la Ley 4/2023, es obligatorio contar con uno desde marzo de este año.

"El FMI advierte que la reducción de la jornada laboral a 37,5 horas implicará que parte del coste sea asumido por los salarios": El FMI recomienda la negociación entre patronales y sindicatos en la forma de implementar la reducción de la jornada laboral, porque ésta pueda adaptarse a la diversidad de sectores y sus particularidades.

"La Inspección supervisará que efectivamente se ha reducido la jornada laboral": La Ministra de Trabajo pretende acceder remotamente al registro horario de las personas trabajadoras en tiempo real para ver si se está cumpliendo con la reducción de jornada a 37,5 horas/ semana.

"La CEOE y los sindicatos se plantean subir el límite de horas extraordinarias de 80 a 150": Las conversaciones entre las dos bandas incluyen esta propuesta en base a la reducción de la jornada laboral de 37,5 horas.

"España ocupa el primer lugar entre los países en la Unión Europea que más ha subido los impuestos al trabajo en 2023": La carga fiscal ha crecido casi un punto de 2022 a 2023, según la OCDE.

"El 55,3% de los puestos de trabajo no superan la duración de 30 días": Según el Anuario de Estadísticas Laborales del Ministerio de Trabajo la 'caducidad' media en 2021 era de 247 días y en 2020 de 259.

"España ocupa el cuarto lugar entre los países en la Unión Europea con mayor riesgo de pobreza o exclusión social entre las personas jóvenes": Las personas jóvenes en España tienen un salario inferior a la media de sus homólogos europeos.

LOS PROFESIONALES DE VALLBÉ, ESTE MES A.....

"La reforma de la jubilación": Asistencia de **Angela Ramos Freire** a esta jornada organizada por el Foro Social Aranzadi, llevada a cabo el pasado 27 de junio de 2024 en el Ilustre Colegio de la Abogacía de Barcelona.

Cursos de formación continuada: Formación impartida por **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.

Máster universitario en Psicología del Trabajo. Organizaciones y Recursos Humanos: Formación impartida por **Sergi Alarcón Miñarro** en la asignatura de Relaciones Laborales en la Universidad Ramon Llull.

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.