



INFOV@LLBÉ MAYO

ACTUALIDAD JURISPRUDENCIAL

Sigue vigente la figura del indefinido no fijo en la Administración Pública.

El Tribunal Supremo, en la sentencia de 29 de abril de 2024, aprovechó para hacer referencia al debate que se ha iniciado en torno a la figura del indefinido no fijo en la Administración Pública a raíz de la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea al respecto.

Concretamente, el Supremo se pronunció sobre si una persona trabajadora con contrato laboral tenía o no derecho a participar en un concurso de traslados (teniendo en cuenta que en el convenio de la Administración se establece que sólo pueden participar personas trabajadoras fijas).

En este contexto, se afirmaba que de la reciente sentencia del TJUE, en ningún caso se podía extraer que exista la necesidad de derivar la conversión judicial automática de las personas trabajadoras indefinidas no fijas en fijas, ya que esto resultaría incompatible con el sistema español de autoorganización de su propia administración pública, que se basa en los principios de igualdad, capacidad y méritos en el acceso a la función pública.

De este modo, se entendía que se podía establecer un trato diferenciado entre el personal indefinido no fijo y el fijo en lo que se refiere a la convocatoria del concurso de traslado, no entendiéndose la inclusión de los primeros de forma automática en virtud del pronunciamiento del tribunal europeo.

Respecto a esta cuestión, le informamos que la Sala de lo Social del Tribunal Supremo ha elevado recientemente al TJUE esta nueva cuestión prejudicial para resolver el debate respecto de si la conversión judicial automática de las personas trabajadoras indefinidas no fijas en fijas, es o no compatible con el sistema español de autoorganización. Cualquier novedad al respecto le mantendremos puntualmente informados.

El Tribunal de Justicia de la Unión Europea no se manifiesta sobre la ampliación del permiso de maternidad en familias monoparentales.

Las familias monoparentales reclaman su derecho a acumular el permiso por nacimiento de hijos de ambos progenitores en una sola persona, cuestión sobre la que el TS ya se ha pronunciado, negando esta posibilidad.

Sin embargo, hay juzgados que no acaban de estar conformes con esta decisión, como es el Juzgado de lo Social nº1 de Sevilla, que planteó una cuestión prejudicial ante el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (C-673/022), cuestionando si la ley española era conforme a la normativa europea.

Pues bien, el pasado 16 de mayo de 2024 el TJUE inadmitió la cuestión planteada por cuestiones formales. Así, el Tribunal no ha resuelto la cuestión, si bien ha dejado claro que no debe confundirse el permiso de maternidad (por nacimiento) con el permiso parental (ausencia del trabajo por cuidado de un menor de máximo 8 años).

En consecuencia, y mientras no se modifique el precepto legal que lo regula, resulta plenamente aplicable el pronunciamiento del Tribunal Supremo en su sentencia nº 169/2023, de 2 de marzo, en el que dictaminaba que las familias monoparentales no tenían derecho a prestación alguna por nacimiento y cuidado de menor adicional a la ya disfrutada por la progenitora única.

Cabe destacar, finalmente, que todavía está pendiente de que se resuelva una cuestión de inconstitucionalidad presentada por el TSJ de Cataluña por este mismo asunto, por lo que seguiremos informando.

Regreso a la restricción de actividades compatibles con la percepción de una pensión por incapacidad permanente absoluta o gran invalidez.

En la Sentencia de 11 de abril de 2024 el Tribunal Supremo devolvió a su doctrina inicial en cuanto al régimen de incompatibilidad entre la percepción de una pensión por incapacidad permanente absoluta (IPA), gran invalidez (GI) y alguna actividad lucrativa.

Se trataba de un supuesto por el que una persona que tenía reconocida gran invalidez y solicitaba compatibilizar la percepción de la prestación con el salario que percibía de la ONCE.

Tras analizar el caso, el Tribunal entendió que resultaba difícil imaginar que, por un lado, la norma calificara la IPA como una situación que hubiera inhabilitado por completo a la persona trabajadora para toda profesión u oficio y, por otro lado, que se permitiera la compatibilidad con actividades que, según la misma definición, no podría realizar. Añadía que las únicas que estarían permitidas serían tareas de carácter accesorio, marginal, ocasional o limitado.

Por otra parte, el Tribunal, partiendo de la innovación tecnológica y del surgimiento de la inteligencia artificial (que pueden permitir a personas con graves dificultades la realización de ciertos trabajos), también detalló que más que compatibilizar, quizás lo que hacía falta hacer era revisar el sistema de incapacidades de forma general.

ACTUALIDAD JURÍDICA

Nueva reforma laboral mediante la cual se adoptan medidas respecto al desempleo, a fin de completar la transposición de la Directiva de la Unión Europea relativa a la conciliación de la vida familiar y profesional.

El pasado día 22 de mayo de 2024 se publicó en el BOE el Real decreto ley 2/2024, de 21 de mayo, por el que se adoptan medidas urgentes para la simplificación y mejora del nivel asistencial de la protección por desempleo, y por completar la transposición de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019 (relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo).

Entre otros, se modifica el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores en lo que se refiere al permiso de lactancia. Hasta ahora, el derecho a acumular en jornadas completas el indicado permiso quedaba condicionado a las previsiones de la negociación colectiva o al acuerdo que llegara el trabajador con la empresa.

Pues bien, a raíz de esta modificación, se ha eliminado este condicionante, por lo que toda persona trabajadora tiene derecho a la acumulación de la reducción en jornadas completas.

Por otra parte, se modifica también el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores, que regula las situaciones de concurrencia entre convenios. El cambio consiste en matizar la regulación actual de prevalencia de los convenios estatales, de modo que, manteniéndose los requisitos que los acuerdos y convenios autonómicos sean suscritos por los sujetos legalmente legitimados y la eventual limitación de regular algunas materias, éstos tendrán prioridad aplicativa sobre cualquier otro convenio sectorial o acuerdo de ámbito estatal, siempre que dichos convenios y acuerdos obtengan el apoyo de las mayorías exigidas para constituir la comisión negociadora en la correspondiente unidad de negociación.

Sin embargo, esta prioridad aplicativa queda ahora sujeta de forma exclusiva a que la regulación de los convenios o acuerdos autonómicos debe resultar más favorable para las personas trabajadoras que la fijada en los convenios o acuerdos estatales, de forma que paralelamente se promueva el desarrollo de los ámbitos autonómicos de negociación y los derechos de las personas trabajadoras.

Igualmente, se establece la posibilidad de que los convenios colectivos de ámbito provincial tengan también prioridad de aplicación, siempre que así se prevea en acuerdos interprofesionales de ámbito autonómico y siempre que su regulación sea más favorable.

En ambos casos, se mantiene la exclusión de negociación en estos ámbitos de ciertas materias: el período de prueba, las modalidades de contratación, la clasificación profesional, la jornada máxima anual de trabajo, el régimen disciplinario, las normas mínimas en materia de prevención riesgos laborales y la movilidad geográfica.

Instrucciones para la participación de las personas trabajadoras en las elecciones de 9 de junio de 2024.

Se ha publicado en el Diario Oficial de la Generalidad de Cataluña la Orden EMT/I 12/2024, de 17 de mayo, por la que se establecen las instrucciones necesarias para la participación de las personas trabajadoras en las elecciones de diputados y diputadas en el Parlamento Europeo el día 9 de junio de 2024.

Por eso, queremos daros la información más relevante a título clarificador y de forma esquemática para todas aquellas situaciones que se prevén en la norma.

Permisos para las personas trabajadoras que van a votar y que el día 9 de junio de 2024 coincida con su jornada laboral:

Las personas electoras pueden disfrutar de un permiso de máximo 4 horas en la jornada laboral para poder ejercer el derecho a voto. La duración de este permiso vendrá en función de su jornada:

- Si su jornada coincida en dos horas o menos con el horario de apertura de los colegios electorales, no será necesario conceder el permiso. Tampoco tendrán derecho a ningún permiso si el horario no coincida ni total ni parcialmente con el de los colegios electorales.
- Si la coincidencia es de más de dos horas y menos de cuatro, el permiso será de dos horas.
- Si coincidencia es de cuatro o más horas, será cuatro horas.

Ahora bien, si el día de la votación la persona trabajadora realiza una jornada inferior a la habitual, legal o convenida, se podrá reducir proporcionalmente la duración del permiso.

El momento de utilización de las horas es potestativo de la persona empresaria (si bien debe coincidir con el horario establecido por el colegio electoral). Además, la persona empresaria tendrá derecho a solicitar el acuse de votación.

Este permiso no será recuperable y será retribuido. Si el salario está constituido en parte por una prima o incentivo, éste deberá abonarse en función de la media percibida en los seis meses anteriores inmediatamente trabajados.

Permisos para las personas trabajadoras miembros de mesa electoral o interventoras que el día 9 de junio sea coincidente con su jornada laboral:

Se les concederá un permiso correspondiente a la jornada completa del día 9 de junio de 2024, además de un permiso correspondiente a las 5 primeras horas de la jornada laboral del día inmediatamente posterior.

Con el fin de facilitar el cumplimiento de los deberes de las personas miembros de las mesas electorales durante la jornada electoral, el turno de noche que comienza el día de la votación debe computarse como jornada laboral del día.

Estos permisos no son recuperables y sí retribuidos, siendo necesario aportar justificante de la condición de persona miembro o interventora.

Además, si tuvieran que trabajar en turno de noche en la fecha inmediatamente anterior a la jornada electoral, la persona empresaria, a petición de la persona interesada, tendrá que cambiarle el turno para que pueda descansar.

Permisos para las personas trabajadoras miembros de mesa electoral o interventoras que el día 9 de junio de 2024 disfruten de descanso semanal:

Tendrán derecho a un permiso correspondiente a las 5 primeras horas de la jornada laboral del día inmediatamente posterior.

Estos permisos no son recuperables y sí retribuidos, siendo necesario aportar justificante de la condición de persona miembro o interventora.

Además, si tuvieran que trabajar en turno de noche en la fecha inmediatamente anterior a la jornada electoral, la persona empresaria, a petición de la persona interesada, deberá cambiarle el turno para que pueda descansar.

Permisos para las personas trabajadoras apoderadas que el día 9 de junio de 2024 sea coincidente con su jornada laboral:

Una vez acreditada la condición de persona apoderada, se gozará de un permiso retribuido durante la jornada del día 9 de junio de 2024, el cual no será recuperable.

Además, si tuvieran que trabajar en turno de noche en la fecha inmediatamente anterior a la jornada electoral, la persona empresaria, a petición de la persona interesada, tendrá que cambiarle el turno para que pueda descansar.

ÚLTIMA HORA.

"Los impuestos sobre el trabajo en España representan el 40,2% del salario": España supera así a países como Dinamarca o Noruega, que presentan algunas de las presiones fiscales más elevadas de la UE, según la OCDE.

"Desequilibrio en el sistema de pensiones español": Se prevé que el número de pensionistas crezca hasta un 60% en España, mientras que el número de personas afiliadas se estancará, según el último informe sobre las pensiones de la Comisión Europea.

"Trabajo podrá sancionar a los fijos-discontinuos que no atiendan a los llamamientos para la reincorporación a la actividad": La nueva reforma del subsidio por desempleo contiene esta novedad, dado que es una práctica recurrente.

"Por cada contrato a tiempo parcial, se pierden tres a tiempo completo": Durante el primer trimestre del año se ha experimentado la mayor pérdida de empleo a jornada completa desde 2013.

"Posibilidad de percibir prestación por desempleo a la vez que un salario de hasta 1.350 euros": La nueva prestación entrará en vigor desde el 1 de abril de 2025.

"El 85% de las excedencias para el cuidado de menores o de otros familiares son solicitadas por mujeres": Las estadísticas revelan una falta de corresponsabilidad, destacando que todavía hoy son las mujeres las que asumen de forma predominante la carga de los cuidados familiares.

LOS PROFESIONALES DE VALLBÉ, ESTE MES EN...

“Ponencia sobre los límites de la revisión de oficio”: Asistencia de **Carles Mundó Blanch** a esta ponencia a cargo del sr. Xavier Arzoz llevada a cabo el pasado 10 de mayo de 2024

“Curso de oratoria”: Formación recibida por **Mireia Sanromà Aguilar** los pasados días 13 y 15 de mayo organizada por el Grupo de Abogacía Joven en el Ilustre Colegio de la Abogacía de Barcelona.

“El derecho a una buena administración para la ciudadanía y las empresas: retos urgentes y visión jurídica. ODS 16 Agenda 2030”: asistencia de **Pablo Urrutia Royo** a esta jornada organizada por el Ilustre Colegio de la Abogacía de Barcelona el pasado 21 de mayo de 2024.

“Gestión del canal de denuncias en casos de acoso”: Formación recibida por **Francesc Melero Quevedo** el pasado día 22 de mayo de 2024, organizada por el Foro Aranzadi.

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.

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



Entrega de premios de la 6ª Edición de la Triangular de Universidades: Asistencia y recepción del premio por participación por **Eva Molina Solé** el pasado día 29 de mayo 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.