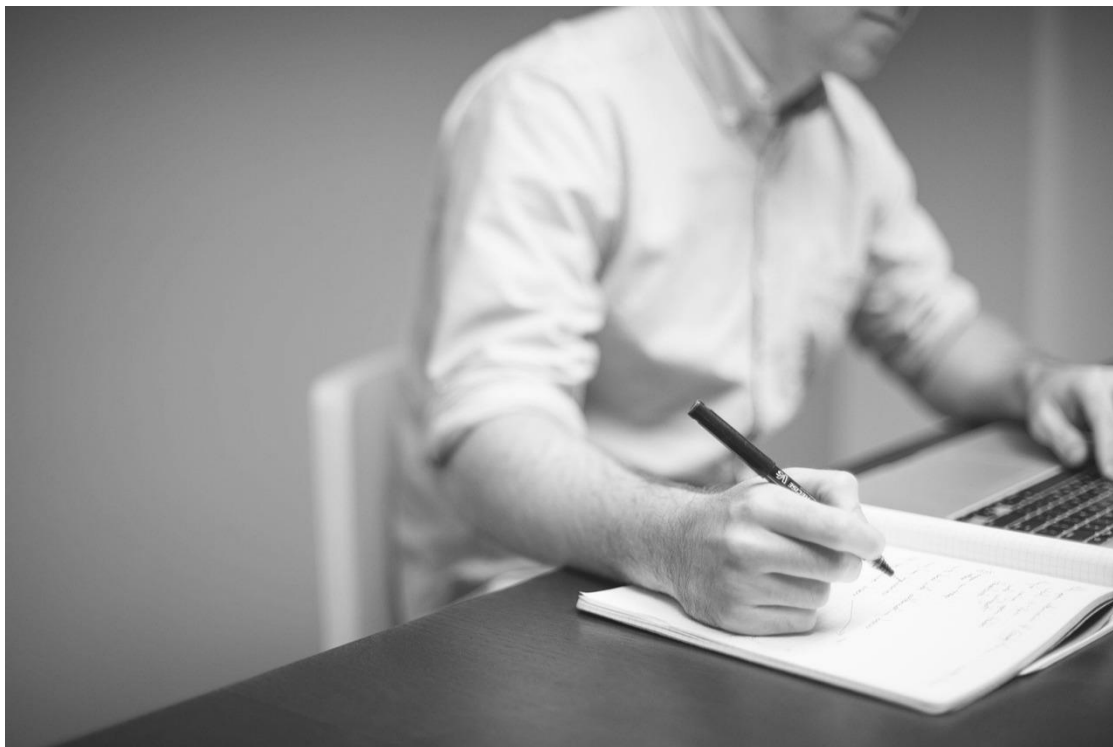




INFOV@LLBÉ JULIO

ACTUALIDAD JURISPRUDENCIAL

El requerimiento de una justificación genérica de las horas utilizadas de crédito sindical no vulnera el derecho a la libertad sindical.

Recientemente el Tribunal Supremo avaló la práctica empresarial de computar como horas no generadoras de permiso retribuido (y, por tanto, no remuneradas) las empleadas como crédito sindical no justificadas sin que la empresa hubiera aplicado ninguna sanción disciplinaria por tal hecho.

Concretamente, la empresa exigía que las personas que hicieran uso del crédito horario o sindical indicaran de forma genérica la finalidad a la que se había destinado el tiempo de crédito consumido en cada ocasión: reunión, curso, asamblea, formación, etc. Y en caso de no recibir ninguna justificación genérica computaba las horas como no generadoras de derecho al permiso retribuido en cuestión.

Pues bien, el Alto Tribunal en la sentencia núm. 903/2024, de 11 de junio, recordó que las horas de crédito sindical no estaban sujetas a autorización previa o requisitos impuestos por la empresa, pero que esto no implicaba que desapareciera la necesidad de preaviso así como de justificación. En esta línea, si bien la empresa no podía exigir un conocimiento detallado de las tareas efectuadas, sí que era lícito pedir una explicación mínima, puesto que era la forma de constatar si se estaba haciendo un uso debido del crédito horario.

Es necesario que los conceptos que aparecen en la nómina sean comprensibles.

El pasado día 18 de junio de 2024 la Audiencia Nacional dictó la Sentencia núm. 73/2024, aclarando el contenido necesario de las hojas salariales.

Concretamente, se trató de un conflicto colectivo en el que se discutía si los conceptos “variable vacaciones” y “retrasos” eran suficientemente claros y cumplían con la Orden Ministerial de 27 de diciembre de 1994.

En este sentido, el Tribunal concluyó que, aunque las personas trabajadoras tenían a su disposición una aplicación informática para utilizar en caso de duda, seguía siendo obligación de la empresa proporcionar la información necesaria para que las personas trabajadoras conocieran de forma clara y sencilla los diversos conceptos que integran su salario, valorándose que estos dos conceptos no cumplían con ese fin al ser demasiado genéricos.

El pago de ciertos pluses puede dar lugar a la no compensación de las horas de exceso de jornada.

Un sindicato planteó una demanda de conflicto colectivo reclamando que a personas trabajadoras las fueran computadas las horas conforme al convenio de aplicación y tuvieran derecho en caso de exceso a la compensación al año siguiente.

En el concreto supuesto de hecho, el convenio colectivo de aplicación regulaba un “*plus de responsabilidad*” para cargos de especial dedicación, según el cual expresamente se “*retribuía a través de este concepto a determinados/as trabajadores/es que, no cobrando jornada extraordinaria, horas restadas de descanso, etc. ocupen cargos de responsabilidad o de una especial dedicación*”.

Así las cosas, el Tribunal Supremo en su sentencia n°. 949/2024, de 26 de junio, resolvió el debate sobre si estas personas trabajadoras que percibían este plus tenían además derecho a la compensación de jornada en caso de superar el máximo de jornada anual y entendió que no.

Para llegar a esta conclusión el Tribunal destacó que el indicado plus de responsabilidad tenía previsto expresamente compensar económicamente los posibles excesos de jornada sin que su percepción se encontrara condicionada al resultado del cómputo anual de jornada individualizado, como si sucedería con el resto de personal.

Es compatible la realización de un segundo trabajo en el sector público durante el período de inactividad laboral.

Una persona trabajadora solicitó compatibilizar un segundo trabajo en el sector público exclusivamente durante los períodos de inactividad laboral, teniendo la condición de personal laboral fijo discontinuo en la Administración Pública, petición que le fue denegada en base a la Ley de incompatibilidades de aplicación en el sector público.

El Tribunal Supremo se pronunció al respecto en su sentencia nº. 1164/2024, de 1 de julio, indicando que legalmente no era imposible que el personal laboral discontinuo pudiera desarrollar durante los períodos de inactividad de su contrato (caracterizada por ausencia de actividad material y de percepción de remuneración) una segunda actividad laboral, y que las estipulaciones en esta materia sobrepasaban la regla general de incompatibilidad.

Ahora bien, la segunda actividad que se desempeñaba debía llevarse a cabo dentro del período de inactividad laboral de la relación discontinua y no podía impedir o menoscabar el estricto cumplimiento de los deberes inherentes a la misma ni comprometer la imparcialidad o independencia en su desarrollo.

ACTUALIDAD NORMATIVA

El Consejo de Ministros aprueba la reforma del artículo 49.1.e) del Estatuto de los Trabajadores que permitirá eliminar como causa automática de extinción de la relación laboral el reconocimiento de la incapacidad permanente de la persona trabajadora.

Tal y como se había informado en el anterior InfoVallbé del mes de junio, se publicó el anteproyecto de ley por el que se modifica el artículo 49.1.e) del Estatuto de los Trabajadores (ET), que finalmente se ha materializado en su aprobación por el Consejo de Ministros, a propuesta de los Ministerios de Trabajo y Economía Social y de Derechos Sociales, Consumo y Agenda 2030 este mes de julio.

En concreto, la posibilidad de extinguir el contrato debido a una incapacidad permanente, decisión de la Empresa hasta el momento, ahora se condiciona a la elección voluntaria de la persona trabajadora, que podrá manifestar su voluntad de continuar prestando servicios y solicitar que se adapte su puesto de trabajo o que se le cambie a otra vacante compatible con su perfil profesional y su nueva situación.

Asimismo, se establecen los criterios que permiten determinar cuándo los ajustes necesarios constituirían una carga excesiva por la Empresa, valorando si los costes de adaptación podrían paliarse de forma total o parcial mediante ayudas o subvenciones públicas y, en caso contrario, si fueran excesivos en relación con el salario medio, tamaño o volumen de negocio de la Empresa.

La normativa también prevé la posibilidad de que las personas trabajadoras requieran formación en prevención de riesgos laborales por su nueva situación, indicando que, en este caso, los servicios de prevención y la representación legal de las personas trabajadoras tendrán que colaborar para determinar los ajustes necesarios para adaptar el puesto de trabajo a la nueva situación o seleccionar otras vacantes.

En cuanto al cómputo de los plazos, desde la notificación del reconocimiento de la incapacidad permanente, la persona trabajadora tendrá un mes para decidir si desea continuar prestando servicios. Entonces, la Empresa tendrá tres meses para adaptarle el puesto de trabajo, cambiarla de posición, o proceder a la extinción en caso de que concurran los elementos necesarios que lo permitan.

ACTUALIDAD JURÍDICA

El Consejo de Relaciones Laborales publica un manifiesto sobre el concepto de cultura preventiva.

El Consejo de Relaciones Laborales, integrado por las organizaciones sindicales y empresariales más representativas de Cataluña y por la Administración de la Generalitat, ha publicado un manifiesto mediante el cual se recoge el compromiso de promover la cultura de la prevención de los riesgos laborales en la Empresa y en la sociedad en general, para que todo el mundo pueda trabajar de forma saludable y segura.

En concreto, se define la cultura preventiva como una serie de valores y creencias comunes que impactan en el comportamiento y en la convicción que las personas y las organizaciones tienen sobre la seguridad y salud en el puesto de trabajo.

Asimismo, se indica que se trata de un compromiso y una responsabilidad compartida por todas las personas trabajadoras, fundamentándose en la identificación proactiva de las situaciones de peligro, en la gestión de los riesgos y en la adopción de medidas para prevenir accidentes y enfermedades profesionales.

Por tanto, el concepto de cultura preventiva incluye integrar la prevención de riesgos en la cultura empresarial, considerándola un valor transversal en todas las decisiones, que requiere el compromiso de liderazgo para proporcionar los recursos necesarios y fomentar una responsabilidad compartida entre todas las partes para gestionar efectivamente los riesgos laborales.

Así pues, se destaca la necesidad de promover la formación continua y la participación activa de las personas trabajadoras en la prevención de los riesgos, destacando la importancia del conocimiento y la participación de estos, lo que implica un compromiso con la mejora continua, adoptando políticas para identificar y corregir errores preventivos, reconociendo la importancia de la calidad democrática, fomentando la participación y el diálogo entre personas trabajadoras y empresarias para garantizar la seguridad y salud laboral.

ÚLTIMA HORA.

"La ministra de trabajo convocará sindicatos y empresarios para modificar la indemnización por despido improcedente": Lo que se pretende es adaptar dicha indemnización al criterio seguido por el Comité Europeo de Derechos Sociales, que ha manifestado que la legislación española no es suficiente para cubrir los daños reales sufridos por las personas trabajadoras despedidas injustificadamente.

"Posible sanción en España por el retraso en la transposición de la Directiva europea que retribuye el permiso parental": El ejecutivo todavía no ha transpuesto completamente la Directiva, con la fecha límite de este 2 de agosto, lo que podría derivar en un proceso sancionador.

"La deuda de la Seguridad Social casi se triplica durante el gobierno de Sánchez": Pese a la reducción del déficit contable, el pasivo del organismo encargado de las pensiones ha aumentado un 182% desde 2018, alcanzando los 116.000 millones de euros según el Banco de España.

"El gasto en pensiones representa el 13,1% del PIB, mientras que los ingresos por cotizaciones solo un 9%": las prestaciones de la Seguridad Social y de los funcionarios han impulsado este aumento, mientras el sistema ha quintuplicado las ayudas recibidas en forma de transferencias del Estado.

"El Tribunal Supremo congela aquellos procedimientos de interinos que reclaman ser fijos, a la espera de respuesta por parte del Tribunal de Justicia de la Unión Europea": El Supremo ha paralizado estos procedimientos hasta que el TJUE emita respuesta sobre la conformidad de la legislación nacional con el Derecho Europeo.

LOS PROFESIONALES DE VALLBÉ, ESTE MES A...

“Cursos de formación continuada”: Formación impartida por **Sira Gómez Vilella**, en el Postgrado de la Escuela de Práctica Jurídica del ICAB.

“Guía de las buenas prácticas en la elaboración y negociación de los Planes de Igualdad”: Asistencia de **Alda Mumbrú López** y **Alba Sánchez Bestué** a esta jornada organizada por la Unión Catalana de Hospitales, llevada a cabo el pasado 2 de julio de 2024.

“El juego de los días de libre disposición y dudas en el marco del VIII convenio marco estatal de la Dependencia”: Ponencia efectuada por **Paco Carretero Palomares** y con asistencia de **Alba Sánchez Bestué** y **Carlos Villarino Moreno** a esta jornada organizada por CEAPs, llevada a cabo el pasado 2 de julio de 2024.

“Observatorio de Derecho Privado”: Asistencia de **Carles Mundó Blanch** a esta jornada, organizada por la Comisión de Codificación de Cataluña, de la Generalidad de Cataluña, Departamento de Justicia, Derechos y Memoria, llevada a cabo el pasado 2 de julio de 2024.

“Efectos del pliego de las condiciones administrativas en los contratos de trabajo”: Asistencia de **Pau Martínez Signes** a esta jornada organizada por PIMEC, llevada a cabo el pasado 9 de julio de 2024.

“Informe sobre absentismo laboral de Fomento del Trabajo: análisis y propuestas”: Asistencia de **Alda Mumbrú López** a esta jornada llevada a cabo el pasado 11 de julio de 2024.

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.