



Newsletter

Derecho Laboral

Diciembre 2023

mazars

Novedad Normativa: Real Decreto 1011/2023, de 5 de diciembre, en materia de administración electrónica:

Siguiendo con el objetivo de establecer la tramitación electrónica como forma habitual de funcionamiento de las administraciones públicas, esta norma modifica dos Reglamentos para promover una administración totalmente electrónica, interconectada y transparente

Para ello, se introduce un principio general de tramitación electrónica en el Reglamento sobre procedimientos para Imposición de Sanciones, con la inclusión de los nuevos artículos 1.4 y 1.5, y se introduce un nuevo artículo 14 bis del Reglamento de Organización y Funcionamiento de la Inspección de Trabajo que, de igual manera, establece un principio general de funcionamiento por medios electrónicos.

Además, se modifica el artículo 21 de este último Reglamento para incluir el apoderamiento apud acta en sede electrónica como medio para acreditar la capacidad de actuar ante la Inspección y se crea el Registro Electrónico de Apoderamientos de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

De manera complementaria, con la inclusión de la disposición adicional cuarta, se fomenta la colaboración entre el Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social y las Comunidades Autónomas.

Por último, para agilizar los procedimientos administrativos se realizan dos cambios adicionales en el Reglamento de Organización y Funcionamiento de la Inspección de Trabajo. En primer lugar, se modifica su artículo 22 para aclarar que el cómputo de los términos y plazos

establecidos en este Reglamento se ajustará a lo dispuesto en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. En segundo lugar, se introduce una nueva disposición adicional única para establecer un sistema alternativo de notificación para las actas de liquidación o infracción de gran volumen.

Adjuntamos el siguiente [enlace](#) por si desea consultar el Real Decreto.

Novedad Normativa: Se publica el Real Decreto-ley 7/2023, de 19 de diciembre, que incluye modificaciones sobre el permiso para el cuidado del lactante, el subsidio por desempleo y la aplicación de los convenios colectivos autonómicos.

Completándose la transposición de la Directiva (UE) 2019/1158, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, y deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo.

La nueva norma conlleva un relevante cambio en el permiso de lactancia, realizando la modificación del artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores, por la que se permite la acumulación del permiso de lactancia en jornadas completas con independencia de que esto se prevea en el convenio colectivo o se alcance un acuerdo entre las partes. Por tanto, las personas trabajadoras podrán elegir entre la ausencia de 1 hora diaria o en 2 fracciones o, reducir media hora su jornada laboral o, por último, acumular las jornadas completas hasta un total de 28 días.

Asimismo, establece diversos cambios en la protección al desempleo. En concreto: (i) Se amplía el acceso al subsidio de agotamiento de la prestación por desempleo, al permitir el acceso a los menores de 45 años sin cargas familiares. (ii) Se establece la posibilidad de acogerse al subsidio los trabajadores eventuales del sector agrario; (iii) Se suprime el mes de espera tras el agotamiento de la prestación para presentar la solicitud, ampliando el plazo a 6 meses. (iv) Se regula la compatibilidad del subsidio con el trabajo por cuenta ajena por un periodo de 180 días por cada nuevo empleo a tiempo completo o parcial; la percepción del nivel asistencial de desempleo se prolongará hasta 30 meses dependiendo de la edad, circunstancias familiares y la duración de la prestación agotada.

Por último, destacar la modificación del artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores, que tiene como objetivo garantizar la prevalencia aplicativa de los convenios autonómicos sobre los sectoriales o estatales siempre y cuando obtengan el respaldo de las mayorías exigidas para constituir la comisión negociadora y resulten más favorables para las personas trabajadoras que los convenios estatales.

Adjuntamos el siguiente [enlace](#) por si desea leer el Real Decreto Ley.

Jurisprudencia: El Tribunal Superior de Justicia de Madrid recuerda la importancia del derecho a la desconexión digital:

[La sentencia defiende el derecho a la desconexión digital de un superior jerárquico.](#)

Esta reciente sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid declara improcedente el

Newsletter Derecho Laboral – Diciembre 2023

despido de una abogada que había estado de baja por Incapacidad Temporal. Se rechaza la nulidad y se declara que no existe discriminación por tratarse de una baja médica de carácter transitorio. No obstante, la novedad de esta sentencia es que en los motivos del despido se ha podido detectar una vulneración por parte de la trabajadora del derecho a la desconexión digital de su superior jerárquico por haber estado enviándole reiterados mensajes durante su periodo vacacional y con el que supuestamente mantenía una relación que, según sentencia, “sobrepasaba la mera amistad”.

Su jefe no reclama el derecho vulnerado, pero tras quedar expuestos los motivos del despido, los magistrados han venido a recordar que debe respetarse en todo caso y en todos los casos, incluso cuando se trate de correos electrónicos y llamadas a un superior jerárquico durante su periodo vacacional.

Adjuntamos el siguiente [enlace](#) por si desea leer la sentencia.

Jurisprudencia: La STS de 19 de septiembre de 2023 se pronuncia sobre las bajas voluntarias “incentivadas”.

[El TS establece que las extinciones contractuales de mutuo acuerdo contabilizan a efectos de despido colectivo ya que, a pesar de concurrir la libre voluntad del trabajador, tienen su causa y origen en la iniciativa del empresario.](#)

En el presente caso, Wizink Gestión, la empresa demandada hace saber a la plantilla su intención de eliminar una parte del negocio, derivando alguna de sus funciones a los servicios centrales de Wizink Bank y, en consecuencia, reduciendo el personal. De esta forma, ofrece a los trabajadores la posibilidad de extinguir sus contratos para incorporarse a esa otra empresa.

La controversia del caso se centra en calificar doce extinciones producidas en Wizink Gestión, 7 por mutuo acuerdo y 5 ceses voluntarios de trabajadores que han decidido incorporarse a la plantilla de Wizink Bank.

Argumenta la Sala que, *“cuando la empleadora entrante anuncia a varios trabajadores de la saliente que no va a proceder a su subrogación, pero les propone que será posible la contratación si formalizan las bajas laborales en la anterior empresa, resulta innegable que la iniciativa reside en la mercantil que diseña el panorama extintivo y condiciona la voluntad de quienes, prestando servicios para la saliente y debiendo ser subrogados por quien asume el servicio, se ven compelidos a presentar su baja a fin de ser contratados ex novo y poder continuar trabajando”*.

Teniendo en cuenta lo expuesto, se concluye en la sentencia que las 7 extinciones de mutuo acuerdo no se producen de manera aislada y al margen de otras resoluciones contractuales, sino que se encuentran dentro del periodo de 90 días en el que la empresa ha despedido de manera unilateral a otros trabajadores en el marco de un proceso de reestructuración de plantilla y, por tanto, computan para los umbrales numéricos regulados por el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores.

Adjuntamos el siguiente [enlace](#) por si desea leer la sentencia.

Jurisprudencia: El Alto Tribunal avala la costumbre de reducir la jornada laboral en Nochebuena y Nochevieja”.

[El Alto Tribunal en su sentencia Nº 994/2023 del pasado 22 de noviembre de 2023 desestima el recurso interpuesto por BBVA frente a la sentencia del TSJ de Galicia, sala de lo social en demanda de conflicto colectivo en materia de modificación sustancial de las condiciones de trabajo.](#)

Los trabajadores de BBVA en la provincia de Galicia venían practicando durante más de 20 años la práctica consistente en cerrar anticipadamente las oficinas para festejar la Navidad los días 24 y 31 de diciembre.

Sin embargo, la decisión empresarial fue notificada en realidad en el momento de su adopción al negar el cierre anticipado de las oficinas de la red bancaria los días 24 y 31 de diciembre, sin que previamente se hubiere notificado por escrito a los representantes legales de los trabajadores. Se produjo mediante la publicación en la intranet de la empresa del sistema de registro de jornada que tenía como finalidad la de habilitar de manera genérica esta herramienta a todos los trabajadores, pero no cumple la función de servir como notificación de una medida tan puntual y específica como es la de suprimir una condición o practica puntual que

venía realizándose por los trabajadores desde hace más de 20 años.

El Alto Tribunal expone la necesaria interacción entre las diferentes sucursales del banco, las numerosas oficinas de las que dispone, obligan a considerar que no solo era perfectamente conocida por la dirección de la entidad bancaria, sino admitida y consentida como un modo de permitir a los trabajadores disfrutar más relajadamente de las fiestas navideñas los días 24 y 31 de diciembre, en atención a la singular significancia que representan.

De ello, se desprende la tácita voluntad de la empresa de conceder ese derecho a los trabajadores de las oficinas, admitiendo y permitiendo su ejercicio durante más de 20 años evidenciándose el reconocimiento del derecho a anticipar el cese de la jornada en esas dos concretas fechas, existiendo de esta forma una condición más beneficiosa de carácter colectivo cuya supresión por parte de la empresa hubiere exigido acudir a los trámites del art. 41 ET para la modificación sustancial de condiciones de trabajo.

Adjuntamos el siguiente [enlace](#) por si desea leer la sentencia.

Jurisprudencia: El Tribunal Supremo establece que con motivo de reducción de jornada por cuidado de un menor cabe la modificación de la jornada.

El Alto Tribunal en la sentencia del pasado 21 de noviembre de 2023 dictaminó que el derecho a la reducción de jornada por guarda legal de un menor no llevaría asociada a la posibilidad de que dicha reducción modifique la jornada de la trabajadora, no siendo posible la modificación de un sistema de trabajos a turnos a uno fijo.

Mediante la misma se unifica doctrina al exponerse que dada la situación de reducción de jornada -Regulada bajo el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores- por cuidado de hijo menor de 12 años no existe la obligación del cambio en la jornada del empleado por parte de su empleadora.

La sentencia Nº 938/2023 de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo estima el recurso de casación interpuesto por la empleadora contra el fallo de la sentencia de la sala de lo social del TSJ de Murcia en la que la empleada había solicitado la reducción de jornada y la modificación del horario.

El Alto Tribunal manifiesta en referencia a la concreción horaria que consiste en un derecho que el trabajador tiene dentro de su jornada ordinaria y específica debido a que *“la reducción debería producirse sin alterar el régimen de trabajo a turnos que venía realizando y que constituía característica específica de su jornada ordinaria, pues la previsión del artículo 35.6 ET no comprende la posibilidad de variar el régimen ordinario de la jornada ni la modificación unilateral del sistema de trabajo a turno. El cambio del sistema de trabajo a turnos y su*

sustitución por un sistema de turno único de mañana no implica una simple reducción de jornada, sino que implica una alteración de la jornada ordinaria de trabajo.”

Adjuntamos el siguiente [enlace](#) por si desea leer la sentencia.

Mazars es una firma internacional totalmente integrada, especializada en auditoría, consultoría, financial advisory, asesoramiento legal y fiscal y outsourcing. Operamos en más de 95 países y territorios en todo el mundo, contamos con la experiencia de 47.000 profesionales – 30.000 en la asociación integrada de Mazars y 17.000 a través de Mazars North America Alliance – para ayudar a clientes de todos los tamaños en cada etapa

Contacto

derecho.laboral@mazars.es

