



Newsletter

Derecho Laboral

Enero 2024

mazars

Jurisprudencia: el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, en Sentencia de 18 de enero de 2024 se pronuncia respecto al despido por discapacidad sobrevenida

El TJUE expone en sentencia nº C-631/2022 la prohibición de despedir a un trabajador con discapacidad sobrevenida sin intentar adaptar su puesto

El pasado 18 de enero de 2024, este organismo se pronunció respecto de un caso en España, en el cual un conductor estuvo de baja por Incapacidad Temporal por haberse fracturado el pie derecho y calificado como accidente laboral.

Ante el alta del Instituto Nacional de la Seguridad Social, el trabajador solicitó la Incapacidad permanente total y, aunque fue reubicado temporalmente, cuando el INSS le concedió la Incapacidad solicitada, este fue despedido en base al artículo 49.1 e) del Estatuto de los Trabajadores.

Ante esta situación, el Tribunal Superior de Justicia de las Baleares planteó cuestión prejudicial ante el TJUE porque consideró que ello podía tratarse de una discriminación por enfermedad.

En ese sentido, el TJUE se ha pronunciado indicando que incluso en el caso de aquellos que adquieran una discapacidad durante el empleo, el empresario debe realizar ajustes que puedan permitir al trabajador conservar su empleo o demostrar que dichas modificaciones serían una carga excesiva para el empresario.

Por lo tanto, el TJUE declara que, en este caso, la aplicación del mencionado artículo del Estatuto de los Trabajadores para proceder al despido del

trabajador es contrario a la normativa comunitaria y al objetivo de integración profesional de las personas con discapacidad rechazando las alegaciones de la parte demandante. Todo ello, reforzando la importancia de que las empresas establezcan protocolos claros y aseguren el cumplimiento normativo.

Asimismo, respecto a esta cuestión existe una propuesta de anteproyecto de Ley a fin de modificar el apartado e) del Artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores, así como añadir la letra n) indicando lo siguiente:

“Por declaración de gran invalidez, incapacidad permanente absoluta o total de la persona trabajadora, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 48.2. La empresa no podrá extinguir el contrato de trabajo por esta causa cuando exista un puesto de trabajo adaptado o susceptible de ser adaptado, adecuado a la capacidad laboral resultante, salvo que esas medidas supongan una carga excesiva para el empresario.

Para determinar si una carga es excesiva se tendrá en cuenta si es paliada en grado suficiente mediante las medidas, ayudas o subvenciones públicas para personas con discapacidad, así como los costes financieros y de otro tipo que las medidas impliquen y el tamaño y el volumen de negocios total de la organización o empresa.”

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

Jurisprudencia: el Tribunal Supremo confirma el despido de una empleada por no llevar al día su registro de jornada

La corte se ha pronunciado en favor de sancionar aquellos trabajadores que incumplan los protocolos y las normativas internas

La demandante, trabajadora indefinida, fue despedida por causas disciplinarias alegando la empresa la comisión de faltas muy graves como el fraude, deslealtad, abuso de confianza y disminución voluntaria del rendimiento. La compañía justificaba esas faltas alegando que la empleada incumplía los protocolos internos establecidos. Estos eran el del registro diario de jornada y la obtención de consentimientos informados para transmitir información a los clientes.

Es importante destacar, en este caso, que la empresa estaba afiliada a la Federación Española de Empresas de Tecnología Sanitaria (FENIN) y adherida a un código ético propio de estas empresas, es decir, que la empresa está éticamente obligada a cumplir y hacer cumplir a sus empleados determinados protocolos.

La hasta entonces trabajadora presentó una demanda que fue desestimada por el Juzgado de lo Social, confirmando la procedencia del despido. Ante ello, interpuso recurso de Suplicación, abordando diversas perspectivas autorizadas por la ley.

Independientemente de las explicaciones ofrecidas por la trabajadora, se constató que todas las imputaciones realizadas en la carta de despido fueron probadas. A su vez, se argumentó que el incumplimiento de obligaciones legales y

específicas del trabajo justificaban el despido, considerándolo grave y culpable. La sentencia concluyó confirmando la procedencia del despido y desestimando el recurso de suplicación.

No obstante, ¿qué es lo que nos quiere transmitir el Supremo con esta sentencia? ¿Qué es lo que diferencia estas obligaciones aquí incumplidas, con la no realización de otros cometidos profesionales que no siempre justifican un despido?

Si bien la empresa imponía ciertas obligaciones, como el registro diario de jornada y el reporte de actividad, que eran fundamentales para el control y seguimiento de las funciones de la trabajadora, el incumplimiento reiterado de estas obligaciones puede constituir una falta grave, especialmente considerando la entrada en vigor del Real Decreto-ley 8/2019 el cual impone a las empresas la obligación de llevar a cabo una debida contabilidad de las horas de los empleados. Así pues, la negativa de la trabajadora a seguir estos protocolos podría considerarse como un incumplimiento grave no solo a nivel interno empresarial, sino que también legal para la empresa

De este modo, la sentencia confirma la procedencia del despido, respaldando la gravedad de los incumplimientos y rechazando las alegaciones de la parte demandante. Todo ello, reforzando la importancia de que las empresas establezcan protocolos claros y aseguren el cumplimiento normativo.

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

Jurisprudencia: la Audiencia Nacional establece que los nuevos permisos de 5 días deben ser en días laborables.

La Audiencia Nacional se pronuncia sobre el Real Decreto-ley 5/2023, que amplía a 5 días los permisos por diversos supuestos de enfermedad, accidente u hospitalización de familiares conforme al mandato de la Directiva (UE) 2019/1158.

Aunque el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 37.3 b) no especifica el carácter natural o hábil de los días de permiso en él establecido, el mandato de la Directiva que este Real Decreto transpone resulta claro: los Estados deben garantizar un permiso de cinco días laborables.

La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, en su Sentencia nº9/2024, se pronuncia sobre el conflicto existente entre los permisos recogidos en el Convenio Colectivo del Sector del Contact Center frente a los mismos permisos introducidos en el Estatuto de los Trabajadores por el RD-ley 5/2023, partiendo siempre de la premisa de que la regulación en los convenios colectivos de las licencias retribuidas solo puede ser una mejora del régimen recogido en el art. 37. Por lo tanto, la Sala alcanza la conclusión de que la configuración como días naturales de los permisos recogidos en el Convenio y coincidentes con los permisos recogidos en el art. 37.3 b) deberán ser declarados nulos por no suponer una mejora respecto a la configuración legal del permiso, debiéndose de respetar que estos permisos deberán de ser de 5 días laborables.

Jurisprudencia: La nulidad por embarazo no siempre lleva aparejada una indemnización adicional

El Tribunal Supremo reitera doctrina: sólo corresponde imponer una indemnización adicional a la nulidad del despido por embarazo cuando se acredite específicamente la vulneración del derecho a la igualdad y no discriminación.

En el presente caso, la trabajadora se encontraba embarazada en el momento de ser despedida por una supuesta disminución continuada y voluntaria del rendimiento normal en su puesto de trabajo. Sin embargo, no fue hasta una vez entregada la carta de despido cuando la trabajadora manifestó que estaba embarazada.

A pesar de que la Empresa reconoció la improcedencia, el despido fue declarado nulo por imperativo legal en cada una de las instancias. En este punto, la cuestión relevante versa sobre si de dicha nulidad objetiva se deriva automáticamente la imposición de una indemnización reparadora.

Tanto el Juzgado Social nº 9 de Madrid como el TSJ Madrid determinaron que no se había podido acreditar la intencionalidad discriminatoria ni la vulneración de derechos fundamentales por la empresa al “no existir ni siquiera la existencia de un panorama indiciario de discriminación”.

Por su parte, el Supremo reiteró el planteamiento de Tribunales inferiores, concluyendo que al calificar el despido de nulidad objetiva por embarazo y no haber indicios de la concurrencia de un móvil discriminatorio, no ha lugar la imposición de una indemnización por daño moral.

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

Novedad normativa: queda derogado el Real Decreto-ley 7/2023 al no ser convalidado en el Congreso.

Al no conseguirse los apoyos necesarios, el pasado día 12 de enero quedó derogado el Real Decreto-ley 7/2023 junto con todas las medidas que lo conformaban.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 86.2 de la Constitución, el Congreso de los Diputados acordó derogar el Real Decreto-ley 7/2023, de 19 de diciembre, por el que se adoptan medidas urgentes, para 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 los cuidadores.

De todas las consecuencias que tiene la derogación de este Real Decreto-ley, la principal es la vuelta a la anterior regulación del permiso de lactancia. En este sentido, en la nueva regulación (y ahora, derogada) se eliminaba la remisión a la negociación colectiva o al acuerdo individual con la empresa a la hora de aprobar la acumulación del permiso de lactancia, quedando su formulación en el artículo 34.7 del Estatuto de los Trabajadores de la siguiente manera:

“Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas.”

En contrapartida, con su derogación, se vuelve a la anterior regulación que queda establecida así:

“Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada

en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella.”

Además, el RD-ley 7/2023 realizaba modificaciones en la negociación colectiva y simplificaba el panorama normativo en materia de desempleo. Estas medidas también han quedado derogadas.

Adjuntamos la [resolución](#) de 10 de enero por la que se ordena la publicación del Acuerdo de derogación del Real Decreto-ley 7/2023.

Novedad normativa: El Gobierno refuerza medidas económicas y sociales frente a la crisis energética y la guerra en Ucrania

Se adoptan nuevas medidas sociales para afrontar las consecuencias derivadas de los conflictos en Ucrania y Oriente Próximo, así como para paliar los efectos de la sequía, mediante la publicación del Real Decreto-ley 8/2023, de 27 de diciembre.

El pasado 28 de diciembre de 2023 se publicó el Real Decreto-ley 8/2023, de 27 de diciembre, por el que se adoptan medidas para afrontar las consecuencias económicas y sociales derivadas de los conflictos en Ucrania y Oriente Próximo, así como para paliar los efectos de la sequía, dicha norma plantea varias novedades en material laboral y de Seguridad Social.

En primer lugar, el artículo 83 del RDL 8/2023, prorroga hasta el 30 de junio de 2024, la prohibición de alegar el aumento de los costes

energéticos como causa objetiva de despido, en aquellas empresas que se hubieran visto beneficiadas por las ayudas previstas en la citada norma.

Se incluye también la prórroga de la vigencia del Real Decreto 99/2023, de 14 de febrero, que fijó el salario mínimo interprofesional para 2023, hasta que se formalice la aprobación del SMI para el presente año.

Por otro lado, se establecen varias medidas de revalorización de pensiones y prestaciones, como el incremento de las bases mínimas de cotización en el mismo porcentaje que el SMI o, la aplicación del porcentaje de revalorización de pensiones a las bases máximas de cotización de cada categoría profesional y al tope máximo de las bases de cotización. También se aplica un incremento del 6,9% para las pensiones mínimas y de las no contributivas y del Ingreso Mínimo Vital. Asimismo, se establecen las cuotas de cotización para las prácticas formativas remuneradas y no remuneradas.

La norma estipula que se seguirá aplicando la regulación para la modalidad de jubilación parcial con simultánea celebración de contrato de relevo, a pensiones causadas antes del 1 de enero de 2025.

Por último, se declara la prórroga durante el año 2024 de varias partes de la Ley 31/2022, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023, y sus disposiciones de desarrollo mantienen su vigencia en 2024.

Adjuntamos la [resolución](#) de 27 de enero por la que se ordena la publicación del Real Decreto-ley 8/2023.

Contacto

derecho.laboral@mazars.es

