



Newsletter Derecho Laboral

Julio 2024

forv/s
mazars

Jurisprudencia: Las nóminas entregadas a las personas trabajadoras han de ser claras, sencillas y precisas.

La Audiencia Nacional vuelve a hacer hincapié en que las nóminas, por sí mismas, deben proporcionar a las personas trabajadoras un conocimiento apropiado de los conceptos por los que se les retribuye de forma clara y sencilla.

Siguiendo la línea marcada por la jurisprudencia del Tribunal Supremo, la Audiencia Nacional, en sentencia de fecha 18 de junio de 2024, dictamina que incluir conceptos salariales ambiguos en las nóminas no cumple con los requisitos legales establecidos en el artículo 29.1 del Estatuto de los Trabajadores, la Directiva (UE) 2019/1152 sobre condiciones laborales transparentes y previsibles, y la Orden Ministerial de 27 de diciembre de 1994.

En este caso, la Empresa sancionada presentaba en las nóminas conceptos como “variable vacaciones” y “atrasos” sin especificar periodos ni número de unidades considerados. Esto provocaba que las personas trabajadoras solamente pudiesen saber qué es lo que efectivamente se les remuneraba reportando una incidencia y solicitando una aclaración.

La sentencia de la Audiencia Nacional sirve de recordatorio de la importancia de la claridad y la transparencia en las nóminas.

Se adjunta en el siguiente enlace el acceso directo a la [sentencia](#).

Jurisprudencia: Un ciberataque es causa mayor para justificar un ERTE.

El Tribunal Supremo da por válida la medida suspensiva y de reducción de jornada en los centros de trabajo con motivo de un ataque informático.

La Sala de lo Social del Tribunal, en su Sentencia 908/2024, de 11 de junio de 2024, viene a confirmar lo establecido en su día por parte de la Audiencia Nacional: un ataque informático supone una causa de fuerza mayor para justificar una suspensión temporal de los contratos.

El Sindicato CNT, en su recurso, indicaba que, en el mundo de hoy, con la gran cantidad de recursos informáticos, las empresas son dianas diarias de ciberataques, por lo que, según su criterio, no cabría la característica de circunstancia imprevisible e inevitable. El recurrente, incluso, llega a alegar que la compañía *Ilunion* preveía el ataque, dado que se había encargado de tomar medidas en materia de ciberseguridad.

En este sentido, el TS recuerda la doctrina asentada por su parte al respecto de qué se debe considerar fuerza mayor: *“En su consecuencia, y como corolario de todo lo expuesto, ha de entenderse por fuerza mayor y, por ende, por “situación extraordinaria”, un acontecimiento externo al círculo de la empresa, absolutamente independiente de la voluntad de ésta que sea imprevisible o, siendo previsible, sea inevitable, requisitos éstos, que no concurren en el presente caso”*.

El Tribunal confirma que solo algunos de los trabajadores pudieron continuar prestando su trabajo, *“pero la mayoría simplemente quedó a disposición de la empresa, siendo que el número de trabajadores*

incluidos en el ERTE es inferior al de los equipos afectados y, muy inferior, también, a la plantilla de la empresa". Hecho que queda confirmado porque se suspendieron la mayor parte de los servicios que se prestaban a los clientes, quedando los empleados sin actividad alguna que poder realizar. Por ello y, pese a las medidas de seguridad previamente llevadas a cabo, se declara como válida la causa de fuerza mayor, dado que se dio como acreditado la real interrupción de los servicios.

Se adjunta en el siguiente enlace el acceso directo a la [sentencia](#).

Jurisprudencia: Un acto de reconocimiento en LinkedIn genera controversia.

Un Trabajador alega ser despedido por vulneración de Derechos Fundamentales por molestarle a la Empresa una publicación suya en LinkedIn

Fue el Juzgado de lo Social 2 de Albacete quien llevó el caso de un Trabajador que, en fecha 1 de mayo, día del Trabajador, publicó un escrito defendiendo la igualdad de género y de oportunidades en el ámbito laboral. Asimismo, el Trabajador publicó una fotografía de una de las directoras de la Empresa felicitándola y reconociéndole el mérito de ser una de las pocas mujeres que trabajaba en una empresa donde la mayoría de los empleados eran hombres.

No obstante, pocos días después, el Trabajador fue notificado de su despido. La justificación de la Empresa fue no haber superado el período de prueba. El empleado alegó, entre otras cosas, que su despido estaba vinculado a la publicación en LinkedIn. Por ello, presentó una demanda contra la empresa, argumentando que se habían vulnerado sus derechos

fundamentales. Según el trabajador, la empresa desaprobó la publicación, considerándola inapropiada.

Sin embargo, tras examinar las circunstancias del despido y las políticas de la empresa, el tribunal determinó que no se había producido ninguna vulneración de derechos fundamentales. Se concluyó que el despido era procedente, considerando que no había pruebas suficientes para vincular la decisión de la empresa con el contenido del post en LinkedIn.

No obstante, el riesgo real de las empresas existe en torno a los límites de la libertad de expresión en el ámbito laboral y la capacidad de las empresas para gestionar su imagen pública. Este caso subraya la importancia de que los empleados y empleadores sean conscientes de las implicaciones de las publicaciones en redes sociales y cómo estas pueden afectar las relaciones laborales. Si bien el tribunal respaldó a la empresa, el caso destaca la necesidad de políticas claras y transparentes sobre el uso de las redes sociales por parte de los empleados.

Se adjunta en el siguiente enlace el acceso directo a la [sentencia](#).

Jurisprudencia: Justificación de las horas sindicales

La Empresa puede exigir a los delegados sindicales una justificación genérica de las actividades que realizan con el crédito horario

No es la primera vez que se dicta en sentencia la necesidad de justificar las horas sindicales por parte de los Representantes Legales de los Trabajadores a la Empresa a fin de evitar un uso ilegítimo de este Derecho. Se trata de una materia en la que los Tribunales están entrando de forma muy prudente y

dejando un abanico de posibilidades respecto a lo que se puede considerar una justificación válida. El pasado 11 de junio de este año 2024, en sentencia de la sala cuarta del Tribunal Supremo, se unificó doctrina indicando que la Empresa tiene derecho a conocer la causa genérica por el que se solicitan las horas del crédito sindical mensual, ya sea de forma previa o posterior al uso. Como hemos indicado, sigue sin aclarar qué justificaciones se pueden dar o no por válidas, pero si da ejemplos genéricos como: reuniones con sindicatos, reuniones con empresa, asamblea, formación, congreso. etc.

En el presente caso, el objeto del conflicto era que la Empresa había descontado a la Trabajadora las horas sindicales injustificadas, hecho que este Tribunal ha estimado.

De todos modos, antes de descontar las ausencias injustificadas o aplicar sanciones dependiendo de la gravedad según el régimen disciplinario aplicable, desde Forvis Mazars nuestra recomendación es realizar una comunicación como paso previo a los Representantes Legales de los Trabajadores recordando la importancia de justificar estas horas debidamente, indicando que, de no hacerlo, la Empresa tomará las medidas que sean necesarias.

Se adjunta en el siguiente enlace el acceso directo a la [sentencia](#).

Jurisprudencia: No se pueden compensar los gastos de teletrabajo con días de descanso

La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional establece que la compensación por tiempo no puede sustituir a la compensación por gastos

Los trabajadores adscritos a régimen de teletrabajo en una empresa con centros de trabajo en varias Comunidades Autónomas tenían establecido, a través del correspondiente modelo de acuerdo de trabajo a distancia, que los días de teletrabajo se compensarían a través de días de libre disposición.

La Audiencia Nacional recuerda a este respecto varios puntos de la relación de trabajo a distancia como son:

- Que la modificación de las condiciones establecidas en el acuerdo de trabajo a distancia - como es el porcentaje de presencialidad- debe ser objeto de acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, haciéndose esto por escrito y de manera previa y

- Que las personas que se encuentran prestando servicios de trabajo a distancia de forma regular, deben percibir una compensación de gastos, sin que esta sea compensable ni absorbible por ningún otro concepto por tener esta compensación una naturaleza extrasalarial.

Así, la Audiencia Nacional declara nulas las cláusulas que establecían que la empresa podía, de manera unilateral, requerir a los teletrabajadores para que prestaran servicios de forma presencial en un porcentaje no superior al 20% de su jornada habitual, alterándose unilateralmente el porcentaje de trabajo inicialmente pactado. Asimismo, estima que la práctica de compensar los gastos del teletrabajo por días de libre disposición no es conforme a derecho debido al carácter legal imperativo de la obligación de asunción por el empresario de los gastos generados por el trabajo a distancia.

Se adjunta en el siguiente enlace el acceso directo a la [sentencia](#)

Aviso: La reducción de la jornada laboral queda paralizada ante la falta de acuerdo.

El rechazo de la CEOE ante la medida propuesta por el Ministerio de Trabajo ha provocado que las negociaciones entre los distintos agentes entren en una fase de estancamiento que invita a pensar que la medida no se implementará antes de mediados de 2025.

La promesa de reducir la jornada laboral en España era una de las principales medidas pactadas entre PSOE y SUMAR en su acuerdo de gobierno. Esta medida consistía en una disminución de la jornada máxima semanal de las actuales 40 horas a 37,5 horas, sirviendo el año 2024 como periodo transitorio durante el que la jornada sería de 38,5 horas.

Sin embargo, tras un proceso de negociación en el que ha participado la patronal, representada por CEOE y CEPYME, los sindicatos más representativos CCOO y UGT, y el Ministerio de Trabajo y que se ha desarrollado durante todo este 2024, todavía no existe acuerdo ni este parece próximo.

En este contexto, el Ministerio de Trabajo va a adaptar la medida inicialmente planteada, prometiendo ser flexible tanto en los plazos prometidos como en la forma de implementar la medida, virando hacia una implementación gradual, con la mente puesta en mediados de 2025, y adaptada a las necesidades de cada sector económico.

Aviso: Queda aplazada la regularización de la remuneración del permiso parental de 8 semanas.

La Unión Europea estableció un plazo para España, fijando el 2 de agosto como la fecha

límite para regular la remuneración de este permiso. La directiva exigía que el permiso fuese asequible para todos los trabajadores, lo que implicaba una compensación económica adecuada para su debido disfrute.

A pesar de las expectativas generadas por la transposición de la Directiva Europea (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo de 20 de junio de 2019, es crucial aclarar que el permiso de 8 semanas ya es una realidad en el Estatuto de los Trabajadores. Sin embargo, actualmente no existe ninguna obligación legal de remunerarlo. Esto significa que los trabajadores que opten por acogerse a este permiso podrían no recibir compensación económica durante su duración, lo que puede limitar su accesibilidad para muchos.

España no ha cumplido con la obligación de remunerarlo dentro del plazo establecido por lo que los Sindicatos han estallado contra el Gobierno central quien comunicó dicha decisión. Entre las razones expuestas se incluyen la falta de partidas presupuestarias que complican la asignación de fondos para cubrir los costes que pueda generar, así como la complejidad técnica y jurídica para elaborar un marco jurídico adecuado que aborde todas las posibles situaciones.

Sin embargo, todo ello denota una falta de coordinación dentro del Ejecutivo central, sin perjuicio de que la regularización de la remuneración de este permiso se espera en los próximos meses siendo ya una realidad.

Contacto

derecho.laboral@mazars.es

