



Newsletter

Derecho Laboral

Mayo 2024

mazars

Normativa: El Gobierno aprueba eliminar el despido automático por incapacidad permanente.

El pasado 21 de mayo, se aprobó la reforma del artículo 49.1.e del Estatuto de los Trabajadores que elimina como causa de extinción automática de la relación laboral la Incapacidad Permanente Total, Absoluta o Gran Invalidez de la persona trabajadora.

Esta medida supone la adaptación del Estatuto de los Trabajadores a la justicia europea, que defendía que no se podía despedir a una persona trabajadora que adquiere una discapacidad tras un accidente laboral, sin que antes se realicen ajustes razonables que permitan a esta persona poder seguir en activo.

En este sentido, además de la eliminación como causa de extinción automática de la relación laboral la Incapacidad Permanente Total, Absoluta o Gran Invalidez, se añade el derecho a que la persona trabajadora pueda solicitar a la Empresa:

- Una adaptación del puesto de trabajo razonable, necesaria y adecuada.
- El cambio a otro puesto de trabajo vacante y disponible, acorde con su perfil profesional y compatible con su nueva situación.

En el texto definitivo se establecerán los criterios que permitirán determinar cuándo los ajustes necesarios solicitados suponen un coste excesivo para la Empresa.

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

Normativa: Se publica el Real Decreto-ley 2/2024, de 21 de mayo.

La norma se focaliza en la prevalencia de los convenios colectivos autonómicos y provinciales, la acumulación del permiso de lactancia y la reforma del subsidio por desempleo

El Real Decreto-ley introduce una serie de modificaciones en materia laboral. De las cuales destacamos las siguientes: el permiso de lactancia y conciliación familiar, tras la modificación del artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores, se permite la posibilidad de acumular en jornadas completas el permiso de lactancia, sin la necesidad de que esté recogida en el convenio colectivo aplicable o en un acuerdo con la empresa.

Por otro lado, se establece, la prioridad de los convenios colectivos autonómicos, permitiendo a los sindicatos negociar los convenios colectivos y acuerdos interprofesionales en la comunidad autónoma, teniendo prioridad aplicativa sobre cualquier otro convenio sectorial o acuerdo de ámbito estatal. Esta prioridad se aplicará siempre que dichos convenios y acuerdos cuenten con el apoyo de la mayoría necesaria para formar la comisión negociadora en la unidad de negociación correspondiente y que su contenido sea más beneficioso para los trabajadores en comparación con los convenios o acuerdos estatales.

La nueva norma también actualiza el sistema de representación del sector de los artistas, incorporando una nueva disposición adicional 28.^a ET, permitiendo incrementar los niveles de

participación en las elecciones a representantes de las personas trabajadoras.

Por último, se incorporan varias medidas a nivel asistencial de la prestación por desempleo, entre las que se encuentran:

- Se revisan las características principales de la protección por desempleo en su nivel asistencial.
- Se modifica la cuantía de los subsidios por agotamiento y de cotizaciones insuficientes.
- Se reformula la compatibilidad de subsidios previstos en el título III.

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

Jurisprudencia: No corresponde ampliación de la duración de la prestación de nacimiento y cuidado de menor para familias monoparentales.

[La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco estima que no corresponden 32 semanas de permiso por nacimiento y cuidado de hijo para una familia monoparental compuesta por una madre y su hijo recién nacido.](#)

En este caso, una madre -considerada como familia monoparental- disfrutó de un periodo de descanso de 16 semanas por nacimiento y cuidado de su hijo. La demandante solicitaba la acumulación de 16 semanas adicionales a las ya disfrutadas, esencialmente, en base al principio general del interés del menor, establecido en la convención sobre los Derechos del Niño de la Asamblea General de las Naciones Unidas de

20.11.1989 y en atención a la doctrina de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco de los años 2020, 2021 y 2022.

El mencionado Tribunal Superior de Justicia del País Vasco indica en su Sentencia que la cuestión ya había sido resuelta por el Tribunal Supremo, revocando así el criterio adoptado hasta entonces por esa Sala. Así, resuelven el caso denegando el disfrute de las 16 semanas adicionales solicitadas por la demandada.

Todo ello, basándose en los mismos razonamientos que se observan en la doctrina judicial del Tribunal Supremo, que afirma que la ampliación de esta prestación para el caso de las familias monoparentales no viene recogida en la Ley ni tampoco resulta una *“exigencia que derive de la Constitución Española, ni de ninguna otra norma de la Unión Europea, ni de ningún otro acuerdo o tratado internacional ratificado por España”*.

Añaden que una intervención de esas magnitudes únicamente compete al legislador ya que no corresponde a los jueces y tribunales la función de creación de derecho sino la de su aplicación e interpretación a partir de lo publicado en las normas por lo que la discusión sobre si el sistema de protección a las familias monoparentales es o no el mejor excede con mucho de las funciones de esos jueces y tribunales.

Además, considera la Sala -de acuerdo con la doctrina constitucional- que la situación de la demandante no constituía el único modelo de familia monoparental existente ya que se dan múltiples supuestos que también dan lugar a la existencia de una familia monoparental, *“teniendo en cuenta, además, que algunas familias biparentales, en función del carácter contributivo de la prestación discutida, pueden encontrarse de facto en igual o peor situación que la de la reclamante”*.

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

Jurisprudencia: Es válido realizar el Plan de Igualdad sin la representación legal

[El Tribunal Supremo avala la elaboración unilateral por parte del empresario ante la ausencia de RLT y la incomparecencia sindical](#)

En el caso analizado, Asseco Spain, compañía que carece de RLT y en el que los sindicatos no se han integrado, se ha visto en la necesidad de redactar, por sí mismo, el Plan de Igualdad, dada la situación de bloqueo existente y peculiar, ya que no se da la existencia de negociación ni se prevé que la pueda haber.

Dado el obligado cumplimiento a la elaboración del PIE y, las consecuencias (entre ellas la sanción económica o, la incapacidad de acceder a determinados concursos públicos y/o subvenciones) de su no redacción, el Tribunal Supremo ha dado por válida esta redacción sin los agentes sociales de los trabajadores.

Lo interesante de esta autorización es que, además, el Tribunal no indica que ese Plan de Igualdad tenga la característica de ser temporal, sino que se convierte en el definitivo, sin necesidad de una nueva redacción en el caso de que se establezca una RLT.

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

Jurisprudencia: La Empresa no puede aplicar los días de descanso semanal en festivos

[El Tribunal Supremo recalca la importancia y relevancia del tratamiento](#)

[de los festivos con el fin de velar por la defensa al descanso de los trabajadores](#)

La Sala cuarta del Tribunal Supremo ha estimado recurso de casación en la reciente Sentencia número 502/2024, de 20 de marzo de 2024, indicando que si la empresa, respecto a trabajadores con contratos de prestación de servicios de lunes a domingo -incluidos festivos-, fija el descanso semanal variable haciéndolo coincidir con festivos laborales está provocando un solapamiento contrario al fin perseguido por la regulación festinada a los festivos laborables.

En este caso concreto, la parte actora solicitaba en primera instancia que no se declarara ajustado al derecho la práctica empresarial consistente en establecer sus cuadrantes mensuales haciendo coincidir los descansos semanales variables en días festivos, estatales, autonómicas y/o locales.

La sentencia de primera instancia desestima la demanda de conflicto colectivo, invocando la doctrina como la Sentencia de esta misma sala número 689/2021 en la que se indicaba que solamente cuando se supere la jornada máxima prevista en el convenio se generaría un crédito a favor de la persona trabajadora afectada, que tendría consideración de horas extraordinarias. Indicando también que solamente los días festivos generan derecho a compensación con tiempo de trabajo necesariamente, no así los días de descanso semanal pues no existe una previsión convencional expresa al respecto, de tal manera que éstos, fuera de la garantía convencional consistente en dos fines de semana obligatorios, estarán sujetos a la distribución irregular prevista en el artículo 23 del convenio.

No obstante, finalmente esta sala ha desestimado la sentencia de primera instancia y recurrida en casación basándose en un supuesto con identidad casi plena con el actual, resuelto en sentencia 570/2022.

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

Jurisprudencia: El silencio administrativo positivo supone la inscripción y registro del plan de igualdad

El Tribunal Supremo ha declarado que el silencio administrativo positivo impide que posteriormente se dicte una resolución expresa denegatoria.

La inscripción del Plan de Igualdad de la Empresa Ilunion CEE Limpieza y Medio Ambiente, S.A., se llevó a cabo tras el silencio administrativo, entendiéndose el mismo, por tanto, como positivo. Una vez transcurrido el plazo de tres meses, se dictó Resolución expresa, denegando la inscripción del Plan de Igualdad.

El TSJ de Madrid estableció que, tras el transcurso del plazo legal sin resolución expresa, se debía considerar admitida la solicitud de registro del Plan de Igualdad, no teniendo ningún efecto la resolución extemporánea de la Administración.

El Ministerio de Trabajo y Economía Social recurrió en casación, siendo que la STS 543/2024, de 11 de abril, ha venido a confirmar lo resuelto por el TSJ. De esta forma, se argumenta que la elaboración de un plan de igualdad por una empresa privada no implica la “no transferencia” de facultades relativas al servicio público y, por tanto, no está excluida del efecto del silencio administrativo positivo.

Es por ello que, continúa la sentencia, dictando que, una vez operado el silencio positivo, la Administración no puede dictar una resolución expresa que lo contravenga, salvo mediante procedimientos revisorios específicos.

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

Contacto

derecho.laboral@mazars.es

