



Newsletter

Derecho Laboral

Abril 2024

mazars

Normativa: Se aprueba el RD 322/2024, de 26 de marzo, que desarrolla las normas para la aplicación de la cotización adicional de solidaridad.

El Gobierno ha aprobado por Real Decreto el desarrollo reglamentario pertinente para desarrollar una nueva cotización social para los salarios más altos, que ya venía establecida en el art. 19 bis de la Ley General de la Seguridad Social, y que comenzará a aplicarse en 2025.

Con el objetivo de incrementar los ingresos del sistema de pensiones, se aplicará esta cotización adicional a la diferencia que resulte entre la base máxima de cotización por contingencias comunes y el importe de la base de cotización superior a aquella que, conforme a lo dispuesto en el artículo 147 LGSS, les hubiera correspondido de no existir esa base máxima. En otras palabras, si el salario mensual, prorrateado en 12 meses, es mayor que la base máxima de cotización, esta diferencia será la que esté sujeta a la cotización solidaria.

De forma práctica, la cuantía objeto de cotización se diferenciará en tres tramos distintos según establece el art. 19 bis LGSS:

- Primer tramo (se aplica un tipo de 5,5%): Se aplica a la parte de la retribución comprendida entre la base máxima de cotización y la cantidad superior a la referida base máxima en un 10%.
- Segundo tramo (se aplica un tipo de 6%): Se aplica a la parte de retribución comprendida entre

el 10% superior a la base máxima de cotización y el 50%.

- Tercer tramo (se aplica un tipo de 7%): Se aplica a la parte de retribución que supere el 50%.

En todo caso, se debe señalar que la aplicación de estos tipos está condicionada por la lenta aplicación de la Disposición Transitoria 42ª LGSS que planifica una aplicación progresiva que se consolidará en 2025.

Además, se establecen obligaciones nuevas a las empresas que deberán de comunicar por medios electrónicos a la Tesorería General de la Seguridad Social los datos de las personas trabajadoras afectadas, sus retribuciones y las cuantías sujetas a esta cotización adicional.

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

Normativa: El Gobierno aprueba el Plan Anual Normativo para este 2024.

En materia laboral, se prevén dos importantes reformas del Estatuto de los Trabajadores relativas a la jornada máxima semanal y al despido.

En el Plan Anual Normativo el Gobierno presenta las iniciativas legislativas o reglamentarias que los distintos departamentos ministeriales prevén elevar durante el año 2024 al Consejo de Ministros para su aprobación.

En materia de empleo y relaciones laborales destaca la aprobación de dos leyes que implicarían la reforma del Estatuto de los Trabajadores. Por un lado, se pretende completar la transposición de la Directiva UE 2019/1158 relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y cuidadores.

Para dar cumplimiento a dicha Directiva, se propone como medida estrella, una reducción de la jornada laboral máxima legal para establecerla en 37 horas y media semanales, sin que se vea afectado el salario.

Por otro lado, se pretende introducir una mayor protección frente al despido introduciendo garantías en tres ámbitos: mejorando las indemnizaciones, reforzando la causalidad de los despidos y eliminando el despido automático de las personas con discapacidad sobrevenida.

A estas propuestas normativas principales que afectan de lleno al ET, se suman otras como la aprobación del “Estatuto del Becario”, la “Ley integral de impulso de la economía social, o la “Ley de democracia en la empresa”. Si bien, como ya se ha expuesto, de momento esto no son más que propuestas normativas. Habrá que ver si finalmente se lleva a trámite su aprobación.

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

Jurisprudencia: Lo que parecía una baja del trabajador en la Empresa por Incapacidad Permanente ha acabado siendo reconocido como un despido improcedente

[El Tribunal Superior de Justicia de Palma de Mallorca, en Sentencia de fecha 19 de marzo de 2024, ha declarado la improcedencia de un despido por no haber comunicado al INSS que el trabajador había sido reubicado a un puesto de trabajo compatible con la Incapacidad Permanente en Grado Total que le había sido concedida.](#)

En el presente caso, el Trabajador sufrió un accidente de trabajo en el año 2016, por el que

posteriormente le fue reconocida una Incapacidad Permanente en Grado Total (IP, en adelante) para su profesión habitual de conductor de camión de retirada de residuos, mediante Sentencia de marzo de 2020. En cumplimiento de dicha resolución, la TGSS procedió a reconocerle la baja como trabajador y, en consecuencia, liquidado y finiquitado por la empresa, con efectos retroactivos de marzo de 2020.

No obstante, en agosto de 2018, durante el procedimiento de reconocimiento de la Incapacidad Permanente, el Trabajador solicitó la reubicación a un puesto de trabajo compatible con la futura posible IP, reubicación que fue concedida por la Empresa.

Ante la liquidación del Trabajador en la Empresa en marzo de 2020, este presentó demanda por despido improcedente, pues realmente se encontraba realizando tareas compatibles con la IP Total que le había sido concedida. La demanda fue desestimada en primera instancia, indicando la sentencia que no existía obligación legal por parte de la Empresa de reubicación a otro puesto de trabajo compatible.

El Trabajador, desde su reincorporación tras el accidente, había estado trabajando como encargado o conductor de “deixalleria móvil” y no la de conductor de camión de residuos, por el que había sido declarado incapacitado.

No obstante, cuando la Empresa fue requerida por el INSS para que manifestase si el trabajo desarrollado por el trabajador era el mismo que dio lugar a la prestación por IP, esta negó u omitió el hecho de que había sido reubicado en otros puestos de trabajo, hecho que permitió que la Empresa pudiera desvincularse del Trabajador a coste “cero” aprovechando el pretexto de que la administración se lo había pedido.

Finalmente, esta Sala del Tribunal Superior de Justicia ha declarado el despido como improcedente.

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

Jurisprudencia: Nulidad de la actuación empresarial que deniega permiso remunerado para hacer campaña electoral a un trabajador candidato.

El Juzgado de lo Social n.º 1 de Barcelona estima que el hecho de participar en las elecciones municipales como candidato supone el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal por lo que corresponde la concesión de un permiso retribuido a tal efecto

En este caso, el trabajador por cuenta ajena se presentó como candidato de un partido político a unas elecciones municipales y solicitó un permiso retribuido a la empresa durante los quince días de campaña electoral. Al no concederle la empresa el referido permiso, el trabajador se vio en la necesidad de modificar la fecha de sus vacaciones -ya solicitadas para el mes de septiembre- para poder participar en la antecitada campaña electoral durante el mes de mayo.

El Juzgado de lo Social n.º 1 de Barcelona indica que éste es un permiso que se concede a los trabajadores pertenecientes a la Administración Pública y , además, destaca que, de acuerdo con doctrina del Tribunal Constitucional (STC 189/1993), “la posibilidad de ausentarse del trabajo para participar en consultas electorales, mediante la concesión a los trabajadores de un permiso retribuido, aunque derive de una norma infraconstitucional, se configura como un acto de ejecución de un derecho fundamental”.

Por todo ello, y, con especial atención a la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trabajo y la no discriminación, el Juzgado concluye que resultaría ilógico aplicar una interpretación restrictiva y limitativa del permiso

que aquí se debate aplicándolo únicamente para los funcionarios públicos - para los que se concede un permiso retribuido de 15 días, coincidente con la duración de la campaña electoral-, excluyendo a los trabajadores por cuenta ajena. Según el Juzgado, esto es así debido a que se instauraría un privilegio a favor de los funcionarios vulnerando abiertamente el mandato del artículo 14 de la Constitución Española.

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

Jurisprudencia: No se puede aplicar el preaviso del art. 34.2ET sobre la distribución irregular de la jornada del trabajo a turnos

Un sindicato de una empresa ubicada en el sector de la aviación impugnó el Convenio Colectivo, solicitando que se declarase la nulidad de un artículo que permitía la modificación de turnos de los trabajadores con un preaviso de 48 horas. El sindicato en cuestión alegaba que este punto entraba en conflicto con el preaviso mínimo de 5 días establecido en el artículo 34.2ET.

La demanda, la cual fue estimada en primera instancia por parte de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, declaró la nulidad del artículo del Convenio en cuestión. Situación que ha sido, ahora, corregida por parte del Tribunal Supremo.

Y es que el Alto Tribunal ha indicado que el preaviso mínimo de 5 días, el cual se encuentra regulado en el art. 34.2ET, únicamente afecta a la distribución irregular de la jornada y, en ningún caso, al régimen de trabajo a turnos, el cual encuentra su regulación en el art. 36.3 del mismo texto legal, donde no existe previsión al respecto para posibles modificaciones y se deberán regir por lo que se establezca en los respectivos Convenios.

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

Jurisprudencia: El Tribunal Supremo ha confirmado la exigencia de que los vigilantes de seguridad lleven corbata durante el verano porque no contraviene la normativa vigente.

[El magistrado argumenta que la decisión es adecuada a las condiciones de trabajo porque solo afecta al personal de dependencias con aire acondicionado](#)

La Sala de lo Social, confirma que la decisión sobre el uniforme de los vigilantes de seguridad queda en manos de la empresa, considerando factores como las condiciones laborales y estacionales, así como otras circunstancias relevantes.

Asimismo, se ratifica el Acuerdo alcanzado en aplicación del art. 22 de la Orden del Ministerio de Interior 318/11, el cual establece la obligación de usar corbata como parte del uniforme para los vigilantes de seguridad, tanto hombres como mujeres, que trabajen en las instalaciones del cliente a nivel estatal durante el verano. Se contempla una excepción para ciertos trabajadores que, debido a razones climáticas o laborales, están exentos de usar corbata en lugares como almacenes, muelles o durante vigilancias nocturnas en verano. La Audiencia Nacional, en la sentencia ahora apelada, validó la decisión de la empresa respecto a la corbata, considerando la disponibilidad de aire acondicionado en los centros comerciales.

Se argumenta que la facultad de la empresa para decidir sobre el uniforme no vulnera la dignidad, ya que existen limitaciones que aseguran que esté adaptado a la persona y que permiten la elección entre distintas opciones de vestimenta cuando se trata de prendas asociadas tradicionalmente a un género.

Adjuntamos el siguiente [enlace](#) por si desea leer la nota de prensa.

Aviso: La Inspección de Trabajo actuará contra posibles abusos en el periodo de prueba

La ITSS ha anunciado, a través del Ministerio de Trabajo, que va a poner en marcha una campaña de control sobre el período de prueba aplicado en los contratos de trabajo. Se sospecha que la utilización de esta figura jurídica pueda estar resultando en un fraude de ley con el objetivo de evitar despidos.

Adjuntamos el siguiente [enlace](#) por si desea leer la nota de prensa.

Contacto

derecho.laboral@mazars.es

