

NEWSLETTER LABORAL ENERO DE 2024



EDITORIAL

En esta Newsletter de novedades laborales y de Seguridad Social correspondiente al mes de enero de 2024 incluimos, como es costumbre, los siguientes apartados:

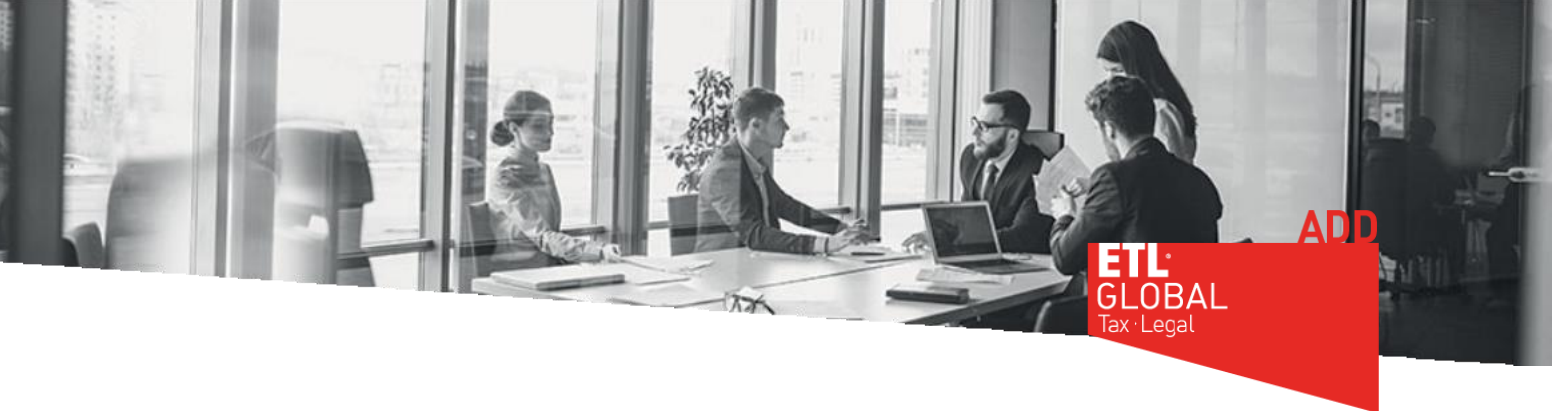
- i.** Resumen de las principales novedades legislativas producidas durante el mes de enero de 2024.
- ii.** Relación de las principales resoluciones judiciales dictadas y/o publicadas en el ámbito laboral el mes de enero de 2024.
- iii.** Reseña de Interés.

Con relación a nuestra Reseña de Interés, este mes realizaremos un comentario sobre la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 18 de enero de 2024, C-631/22 Ca Na Negreta, sobre la extinción de la relación laboral de trabajadores en situación de Incapacidad Permanente Total.

Esperamos que todas estas novedades sean de vuestro interés.

Gracias.

Un saludo,



NORMATIVA RELEVANTE EN EL ÁMBITO LABORAL

A continuación, les señalamos la normativa relevante dictada y/o publicada durante el mes de enero de 2024:

- *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, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo, y para la simplificación y mejora del nivel asistencial de la protección por desempleo* – ha sido derogado en fecha **12 de enero de 2024**, por lo que decae lo previsto sobre la prestación por desempleo y continúa siendo necesario regular la acumulación de la lactancia en convenio colectivo o en acuerdo con la empresa.
- *Boletín del Sistema RED, BNR 2/2024, sobre la tramitación del permiso parental* – Pese a no ser una norma propiamente dicha, era una cuestión no regulada desde la introducción del permiso parental en el art. 48 bis del Estatuto de los Trabajadores.



RESOLUCIONES RELEVANTES EN EL ÁMBITO LABORAL

Sentencias relevantes en el ámbito laboral

- *Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, de 18 de enero de 2024, C-631/22, Ca Na Negreta, sobre la extinción de la relación laboral de un trabajador en situación de Incapacidad Permanente Total.* La posición del Tribunal es opuesta al automatismo de la extinción de un trabajador en situación de IPT, considerando discriminatoria por razón de discapacidad dicha práctica. Considera que la Empresa debería tener una obligación previa de realizar ajustes razonables en el puesto de trabajo, o al menos valorar esta posibilidad y si le supone una carga excesiva o no, antes de proceder a la extinción del artículo 49.1 e) ET por IPT.
- *Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Catalunya, núm. 6314/2023, de 7 de noviembre, Rec. 2571/2023, sobre la nulidad del despido de un trabajador tras reclamar el aumento de retención del IRPF.* El Tribunal considera que se ha producido una vulneración del derecho a la indemnidad, al producirse el despido tras su reclamación salarial sin que se hubiesen probado justificaciones suficientes para la extinción. La indemnización por perjuicios morales se cuantificó en 60.000 euros, teniendo en cuenta, entre otras, que la empresa se dedicaba a la defensa de los trabajadores por lo que su actuación revestía especial gravedad.
- *Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, núm. 1051/2023, de 29 de noviembre de 2023, Rec. 663/2023, sobre la inexistencia de relación laboral de un abogado respecto a un despacho.* El Tribunal ha fallado que, pese a que el abogado constase en la web corporativa como socio, que en su perfil de LinkedIn se presentase como abogado de la firma y que acudiese todos los días al despacho, no había notas de dependencia y ajenidad al facturar directamente a los clientes y correr con el riesgo y ventura de su actuación.
- *Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Aragón, núm. 900/2023, de 11 de diciembre, Rec. 754/2023, sobre la procedencia de un despido de un trabajador por inventar una situación de acoso laboral.* El Tribunal considera procedente un despido efectuado a una trabajadora que simuló una situación de acoso laboral, comunicándole a su responsable que otra trabajadora estaba “gritándole” y “pegándole” justo cuando la trabajadora se encontraba con el responsable en cuestión, demostrándose falsa esta situación.



- *Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 28 de Barcelona, núm. 1/2024, de 12 de enero, Rec. 616/2022, sobre la declaración de accidente laboral el visionado de vídeos extremos en el puesto de trabajo de un visionador.* El Juzgado de Barcelona declara como accidente laboral la incapacidad temporal del trabajador motivada por el estrés laboral y el impacto emocional y psicológico sufrido en su puesto de trabajo, que consistía en clasificar contenido de Internet y eliminar vídeos que contuviesen terrorismo, suicidios, automutilaciones, decapitaciones de civiles asesinados por grupos terroristas, torturas, entre otras, teniendo que reproducir varias veces cada vídeo para asegurarse de que la eliminación del vídeo era correcta según la política aplicada a ese contenido gráfico.



RESEÑA DE INTERÉS

El pasado día 18 de enero de 2024, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea –en adelante, TJUE– se pronunció, en su Sentencia C-631/22 Ca Na Negreta, sobre la extinción regulada en el artículo 49.1 apartado e) del Estatuto de los Trabajadores –en adelante, ET–, que establece como causa de extinción de la relación laboral lo siguiente:

"e) Por muerte, gran invalidez o incapacidad permanente total o absoluta del trabajador, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 48.2."

Concretamente, la Sentencia modifica la forma de proceder en las extinciones contractuales basadas en este artículo por Incapacidad Permanente Total.

Como se venía procediendo hasta ahora, cuando se le reconocía al trabajador la situación de Incapacidad Permanente Total, la empresa procedía a extinguir la relación laboral en virtud de este artículo y, por tanto, a tramitar la baja en la Seguridad Social, sin mayores consideraciones.

Esta práctica ha sido considerada por el TJUE como una extinción "automática" de la relación laboral por estar el trabajador en situación de Incapacidad Permanente Total, lo cual resulta discriminatorio por discapacidad, y contrario a la normativa internacional que regula esta materia.

Así las cosas, el TJUE considera que las Empresas deberían tener una obligación previa de valorar si se pueden llevar a cabo "ajustes razonables" –normalmente consistentes en la reubicación del trabajador en otro puesto de trabajo compatible con su cuadro médico, entre otros– o si estos resultarían una "carga excesiva" para la Empresa, **en cuyo caso estaría dispensada de dicha obligación y podría proceder a la extinción regulada en el artículo 47.3 apartado e) del ET.**

Concretamente, el concepto de "carga excesiva" que utiliza el TJUE en su Sentencia es el siguiente:

"Para determinar si las medidas en cuestión dan lugar a una carga desproporcionada, deben tenerse en cuenta, particularmente, los costes financieros que estas impliquen, el tamaño, los recursos financieros y el volumen de negocios total de la organización o empresa y la disponibilidad de fondos públicos o de otro tipo de ayuda. Además, debe precisarse que, en cualquier caso, solo existe la posibilidad de destinar a una persona con discapacidad a otro puesto de trabajo si hay por lo menos un puesto vacante que el trabajador en cuestión pueda ocupar".

A modo de ejemplo, el caso más habitual de aplicación de "ajustes razonables" y de "carga excesiva" sería valorar la reubicación en otro puesto de trabajo como "ajuste razonable", y la inexistencia de vacantes para ello como "carga excesiva", sin que esto sea óbice para la valoración de otras situaciones y cuestiones.



De esta forma, y a falta de pronunciamientos judiciales que apliquen esta doctrina o de la previsible reforma del articulado del ET, **el TJUE no niega la aplicación del artículo 49.1 e) ET como causa de extinción de la relación laboral siempre y cuando no sea de forma automática, sino con una valoración previa de los posibles “ajustes” razonables” que podría llevar a cabo la Empresa para el mantenimiento del empleo del trabajador en situación de Incapacidad Permanente Total.**

A la espera de vislumbrar todas las complicaciones que se desprenderán de este pronunciamiento, sobretodo en base a las próximas resoluciones judiciales que apliquen la sentencia del TJUE, este cambio de paradigma implica una mayor labor justificativa y probatoria de la Empresa en la tramitación de estas extinciones.

Esto es así en la medida en la que, si se probase que era posible por parte de la empresa realizar ajustes razonables, o que los mismos no eran una carga excesiva, existiría el riesgo de que la extinción fuese impugnada judicialmente y se declarase la nulidad del despido por discriminatorio por razón de discapacidad. Lo que, en conclusión, crea un riesgo de nulidad en un supuesto de extinción de la relación laboral que antes no tenía y que era aceptada por el legislador.

El presente documento es una recopilación de la información recabada por ETL GLOBAL ADDIENS, S.L. y cuya finalidad es estrictamente informativa y divulgativa. En definitiva, la información y comentarios en esta Newsletter contenidos no suponen en ningún caso asesoramiento jurídico de ninguna clase y en ningún caso podrá utilizarse esta Newsletter como documento sustitutivo de dicho asesoramiento jurídico. El contenido del presente documento es estrictamente confidencial y no podrá ser divulgado a terceros sin la previa autorización de ETL GLOBAL ADDIENS, S.L.

CONTACTO ETL GLOBAL ADD

PARA MÁS INFORMACIÓN



ÓSCAR MANCEBO

Director | Laboral

omancebo@etl.es

93 202 24 39



ETL GLOBAL ADD es una firma jurídica multidisciplinar de carácter global, especializada en el asesoramiento integral personalizado a empresas y particulares con más de 20 años de experiencia.

Disponemos de oficinas en Barcelona, Tarragona, Reus y Girona.

Desde el año 2016, estamos integrados en el grupo ETL GLOBAL.

De origen alemán y con más de 120 despachos repartidos en el territorio español, ETL GLOBAL ocupa la 5ª posición en los rankings de facturación de empresas de servicios profesionales de auditoría y el 8º puesto en el ranking de firmas jurídicas en nuestro país.

ETL GLOBAL es el líder en Europa con más de 320.000 clientes Pymes situándose en la 5ª posición a nivel europeo y en el puesto décimo quinto a nivel mundial.

www.etlglobaladd.es

ETL GLOBAL ADD