

# NEWSLETTER LABORAL ABRIL DE 2024



## EDITORIAL

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

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

Con relación a nuestra Reseña de Interés, este mes realizaremos un comentario sobre la Propuesta de Anteproyecto de Ley por la que se modifica la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobada por Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, en materia de despido, que modifica el artículo 49.1 del Estatuto de los Trabajadores tras el reciente pronunciamiento del Tribunal de Justicia de la Unión Europea.

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 abril de 2024:**

- *Propuesta de Anteproyecto de Ley por la que se modifica la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobada por Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, en materia de despido.*
- *ORDEN ISM/386/2024, de 29 de abril, por la que se regula la suscripción de convenio especial con la Seguridad Social a efectos del cómputo de la cotización por los periodos de prácticas formativas y de prácticas académicas externas reguladas en la disposición adicional quincuagésima segunda del texto refundido de la Ley General de Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, realizadas con anterioridad a su fecha de entrada en vigor.*



## RESOLUCIONES RELEVANTES EN EL ÁMBITO LABORAL

### Sentencias relevantes en el ámbito laboral

- *Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de las Islas Baleares, núm. 60/2024, de 9 de febrero, Rec. 463/2023, sobre la procedencia del despido de una trabajadora que, al ser estafada, perjudica económicamente a la Empresa.* El Tribunal se pronuncia sobre un caso en el que una trabajadora, víctima de fraude, realiza una transferencia bancaria de 2.845 euros en Bitcoin siguiendo las instrucciones por llamada telefónica de una persona que decía ser el CEO de la Empresa. El Tribunal considera que la empleada había sido informada sobre la normativa interna y protocolos a seguir en casos de estafas telefónicas, lo que incluía no hacer transferencias ni retirar dinero sin autorización escrita. Asimismo, determina que, aunque no se le puede otorgar relevancia disciplinaria a toda imprudencia por parte del trabajador, en este caso se realizó un pago en una moneda difícil de rastrear como el Bitcoin, lo que justifica la decisión empresarial.
- *Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Catalunya, núm. 817/2024, de 12 de febrero, Rec. 6351/2023, sobre una situación en la que se discute si se ha producido una dimisión tácita del trabajador o un despido.* El Tribunal establece que se ha producido la baja voluntaria de la trabajadora, en la medida en la que había una voluntad inequívoca por parte de la misma de dimitir pese a que se comunicase con la Empresa en diferentes momentos para discutir sobre su reincorporación. Reitera jurisprudencia y doctrina sobre esta materia, recalcando que la manifestación del trabajador de abandonar la Empresa debe ser clara, inequívoca y determinante para extinguir la relación laboral de forma tácita.
- *Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, núm. 240/2024, de 6 de marzo, Rec. 709/2023, sobre la conflictividad laboral y la situación de acoso laboral.* El Tribunal considera que no toda tensión o situación de conflicto durante la actividad laboral puede merecer el calificativo de acoso moral, de forma que hay que diferenciar entre una conducta de hostilidad, vejación y persecución sistemática y una situación de conflictos, enfrentamientos y desentendidos laborales. En este caso, además, la Empresa activó el protocolo de acoso, realizando las diligencias oportunas e incluso sancionó a un trabajador.
- *Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, núm. 227/2024, de 6 de marzo, Rec. 1019/2023, sobre la no superación del periodo de prueba de un trabajador en situación de IT.* El Tribunal determina en este caso que, debido a que la IT era de corta duración por un breve periodo de tiempo, no da lugar a intuir que sea la causa por la cual se prescinde de los servicios del trabajador mediante la no superación del periodo de prueba. Según el Tribunal, apreciar que la IT de corta duración es un indicio de discriminación, desvirtúa el periodo de prueba, en la medida en la que cualquier proceso viral o afección leve dejaría sin efecto la libertad resolutoria de la Empresa durante el periodo de prueba.



## RESEÑA DE INTERÉS

Para la presente reseña, debemos rescatar la Reseña de Interés que realizamos en la Newsletter del mes de enero de 2024, donde comentábamos la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea –en adelante, TJUE– C-631/22, Ca Ca Negreta, de 18 de enero de 2024, sobre el “automatismo” de la extinción de la relación laboral por Incapacidad Permanente Total del trabajador sin que la Empresa haya realizado ajustes razonables, o haya justificado y probado la carga excesiva que supondrían los mismos.

Concretamente, destacábamos que el TJUE no negaba los efectos extintivos de la Incapacidad Permanente Total de la legislación española, siempre y cuando esta extinción no actuase de forma automática, sino con una valoración previa de los posibles “ajustes razonables” que podría llevar la Empresa para el mantenimiento del empleo del trabajador.

En este contexto, se ha publicado la Propuesta de Anteproyecto de Ley para modificar el artículo 49.1 del Estatuto de los Trabajadores y adaptarlo tanto a la Directiva 2000/78 del Consejo, de 27 de diciembre de 2000, como a la jurisprudencia que se ha expuesto del TJUE, en el bien entendido en el que la legislación nacional contravenía las exigencias de la normativa y jurisprudencia comunitaria.

En dicha Propuesta, se contienen las siguientes modificaciones:

### **Actual redacción del artículo 49.1 apartado e) del ET:**

*“El contrato de trabajo se extinguirá:*

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

### **Propuesta de redacción del artículo 49.1 apartado e) del ET:**

*“El contrato de trabajo se extinguirá:*

*e) Por muerte de la persona trabajadora”.*

Asimismo, se propone la introducción de un apartado n) en el mismo artículo, 49.1 ET, que disponga lo siguiente:

*“El contrato de trabajo se extinguirá:*





*n) Por declaración de gran invalidez o 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 la persona trabajadora solicite que se realicen los ajustes razonables en su puesto de trabajo que le permitan continuar desempeñándolo o, cuando esto no sea posible por constituir una carga excesiva, el cambio a otro puesto de trabajo vacante compatible con su situación.*

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

Como se puede observar del fragmento reproducido, se viene a proponer la separación entre la extinción del trabajador con causa en la muerte del mismo, de aquella por causa en algún tipo de incapacidad que impida al trabajador realizar sus funciones habituales en parámetros de normalidad.

Siguiendo la lógica argumentativa que se establece en la STJUE C-631/22, la propuesta estaría condicionando la extinción de la relación laboral a tres requisitos:

- 1. Consentimiento del trabajador:** Se vincula la obligación empresarial de llevar a cabo ajustes razonables para mantener el empleo del trabajador en caso de **SOLICITUD** por parte del mismo.

A contrario sensu, si el trabajador no efectuase la solicitud de ajustes razonables, podría llegar a entenderse que consiente la extinción de la relación laboral con motivo de la incapacidad correspondiente.

- 2. Ajustes razonables:** Tras la solicitud por parte del trabajador, la Empresa debe valorar la realización de ajustes razonables en su esquema de prestación de servicios para permitir que el trabajador pueda continuar desempeñando sus tareas.

En caso de que no pudiese ocupar el mismo puesto de trabajo que venía ejerciendo con razón en la incapacidad, la Empresa deberá valorar el cambio a otro puesto de trabajo vacante y compatible con su cuadro médico – considerándose el cambio de puesto de trabajo como un “ajuste razonable”–.

- 3. Cargas excesivas:** La propuesta contiene una previsión de lo que podrían considerarse “cargas excesivas” para la Empresa, en base a las cuales podría justificar la imposibilidad de realizar ajustes razonables, y que se resumen en



los costes financieros, el tamaño y volumen de negocios de la empresa y la inexistencia de ayudas o subvenciones públicas que puedan paliar dicha carga excesiva.

En atención a lo expuesto, ciertamente la propuesta de modificación del artículo 49.1 del ET cumpliría con los requisitos que marca la jurisprudencia del STJUE y la Directiva 200/78 del Consejo. No obstante, habrá que atender, en primer lugar, a si tal modificación acaba llevándose a cabo en manos del legislador y, en último lugar, a la redacción final que se decida sobre el artículo 49.1 ET y las situaciones de incapacidad e invalidez.

Sin que todo ello sea óbice, en caso de modificación del artículo 49.1 ET, a interpretación por parte de los Tribunales, sobre todo en lo que se refiere a la ampliación del concepto "*ajustes razonables*" y "*carga excesiva*" que, sin duda, dependerá del casuismo y de la interpretación de cada supuesto de hecho y sus condiciones particulares.

**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 fiscal, jurídico y mercantil, laboral, contable y procesal, integral y personalizado, a empresas y particulares con más de 20 años de experiencia.

Disponemos de oficinas en Barcelona, Tarragona, Sabadell, 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 7º 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.



ETL GLOBAL ADD