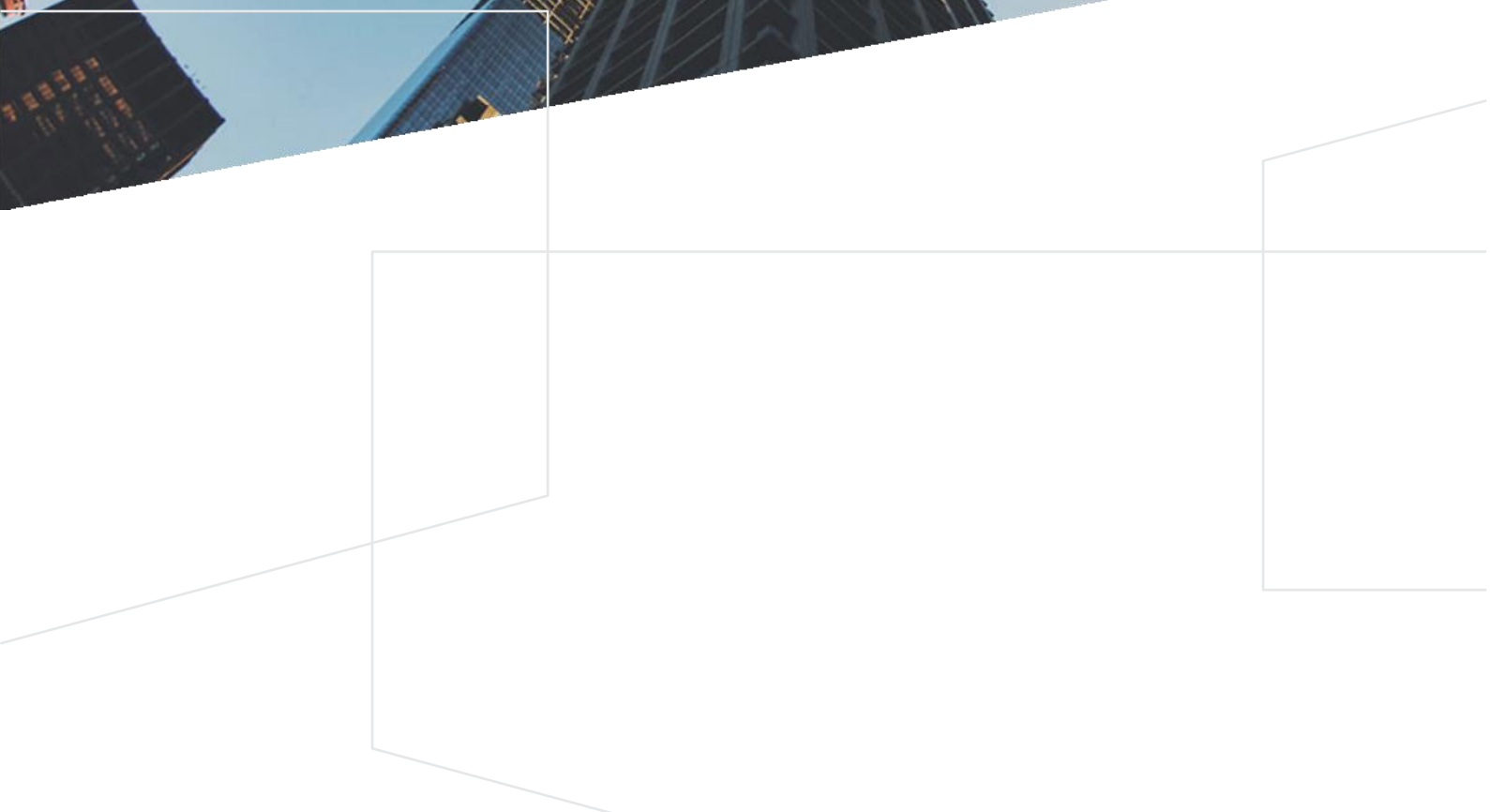


NEWSLETTER LABORAL NOVIEMBRE DE 2024





EDITORIAL

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

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

Con relación a nuestra Reseña de Interés, este mes realizaremos un resumen sobre las medidas establecidas en el Real Decreto-ley 6/2024 de 5 de noviembre y el Real Decreto-ley 7/2024, de 11 de noviembre, de medidas urgentes de respuesta ante los daños causados por la DANA y un comentario sobre la incidencia de la Ley Orgánica 5/2024, de 11 de noviembre, del Derecho de Defensa, en las relaciones laborales.

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 noviembre de 2024:

- *Reglamento (UE) 2024/1689 del Parlamento Europeo y del Consejo. De 13 de junio de 2024, por el que se establecen normas armonizadas en materia de inteligencia artificial.*
- *Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres.*
- *Real Decreto 893/202, de 10 de septiembre, por el que se regula la protección de la seguridad y la salud en el ámbito del servicio del hogar familiar.*
- *Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.*
- *Ley Orgánica 5/2024, de 11 de noviembre, del Derecho de Defensa.*

RESOLUCIONES RELEVANTES EN EL ÁMBITO LABORAL

Sentencias relevantes en el ámbito laboral

- *Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea asunto C-196/23 [Plamaro], sobre la extinción del contrato de trabajo por jubilación del empresario.* El Tribunal considera que la normativa española es contraria a la Directiva 98/59/CE sobre despidos colectivos, que se aplica en caso de jubilación del empresario, si se alcanzan los umbrales de despidos previstos pues, el empresario que se jubila puede, en principio, llevar a cabo consultas destinadas, en particular, a evitar las extinciones de los contratos de trabajo o a reducir su número o, en cualquier caso, atenuar sus consecuencias.
- *El Pleno del Tribunal Constitucional, en fecha 6 de noviembre del presente, ha estimado la cuestión de inconstitucional 6694-2023.* El pleno del Tribunal ha declarado inconstitucional que las madres biológicas de familias monoparentales, trabajadores por cuenta ajena, no pueden ampliar su permiso por nacimiento y cuidado de hijo más allá de las 16 semanas. Sin perjuicio de ello, el Tribunal considera necesario precisar que, en tanto el legislador no se pronuncie al respecto, en las familias monoparentales el permiso ha de ser interpretado en el sentido de adicionarse al permiso para la madre biológica (16 semanas), el previsto progenitor distinto (10 semanas, al excluirse las 6 primeras, que necesariamente deben disfrutarse de forma ininterrumpida e inmediatamente posterior al parto).
- *Sentencia del Tribunal Supremo, núm. 874/2024, de 5 de junio de 2024, Rec. 5761/2022, sobre incumplimiento del artículo 18 del Estatuto de Trabajo.* El Tribunal determina que el registro del bolso de una trabajadora, sin estar presente un representante legal o bien, en su ausencia, otro empleado, resulta ilegal pues, se incumple la garantía de objetividad y eficacia de la prueba por tanto, la misma no es válida. La ineficacia probatoria conduce a que el despido disciplinario sea improcedente. Pero, en el caso, como la trabajadora tenía reducción de jornada por cuidado de un hijo menor, opera la nulidad automática, con obligación de readmitir y abonar los salarios de tramitación.
- *Sentencia del Tribunal Supremo, núm. 903/2024, de 11 de junio de 2024, Rec. 472/2021, sobre la remuneración del crédito sindical.* En el caso analizado por el Tribunal, la empresa no considera suficiente la justificación del uso del crédito sindical cuando el trabajador se limita a reseñar que, el crédito horario es para el ejercicio de las funciones como delegado de personal al amparo del derecho de libertad sindical y, entiende que son ausencias no generadoras de permiso remunerado. El tribunal concluye que no puede considerarse que la justificación exigida por la empresa sea excesiva ni vulnera el derecho a la libertad sindical, dado que solo es el reflejo de las exigencias previstas en el artículo 37.3 del ET para evitar el uso ilícito del crédito sindical.



- *Sentencia del Tribunal Supremo, núm. 1164/2024, de 24 de septiembre de 2024, Rec. 326/2023, sobre el período de prueba según convenio.* En el caso analizado por el Tribunal, la normativa convencional no fija una duración concreta del periodo de prueba, sino la duración máxima, como tampoco el artículo 14 del ET. Cuestión distinta sería si el Convenio Colectivo fijara una duración concreta del periodo de prueba, en cuyo caso sí sería válido el periodo de prueba pactado remitiendo al fijado en el Convenio Colectivo. Ello implica la vulneración del derecho de la trabajadora a la fijación por escrito de la duración exacta del periodo de prueba, lo que le creó una grave inseguridad jurídica en relación con el alcance de una cláusula contractual que permitía la extinción *ad nutum* (a voluntad) del contrato de trabajo, sin indemnización alguna. Por ello, al carecer de validez el periodo de prueba fijado, la extinción del contrato de trabajo constituye un despido improcedente.
- *Sentencia del Tribunal Supremo, núm. 1186/2024, de 15 de octubre de 2024, Rec. 806/2022, sobre el reintegro de prestaciones indebidas.* En el caso analizado, el beneficiario, cuando cumplió los 55 años, solicitó el subsidio por desempleo para satisfacer sus necesidades básicas de subsistencia e informó a la administración de cuáles eran sus rentas. El reconocimiento indebido es únicamente imputable al SEPE quien, requirió al beneficiario para que devolviese íntegramente lo percibido. El SEPE evitó cualquier consecuencia de su propio error, lo que causa un grave perjuicio al beneficiario. El Tribunal determina que no cabe el reintegro cuando el error es atribuible en exclusiva a la autoridad estatal.
- *Sentencia de la Audiencia Nacional, núm. 62/2024, de 3 de junio de 2024, Rec. 289/2023, sobre la compensación de los gastos de teletrabajo.* La Audiencia Nacional aprecia que la asunción por el empresario de los gastos generados por el trabajo a distancia, conforme a lo establecido en la Ley 10/2021, de Trabajo a Distancia, tiene carácter imperativo, no pudiendo validarse el mecanismo compensatorio de los gastos en la cuantía dineraria establecida en el convenio colectivo de aplicación por los días de libre disposición de que disponen los trabajadores. Y ello, por cuanto tratándose de un contrato de adhesión, no puede desvirtuar la obligación legal de obvia compensación económica, no en descansos, de los gastos de trabajar a distancia, ni la obligación convencional que fija el precio de dicha compensación en 17 euros mensuales, máxime cuando el convenio colectivo determina con claridad que la compensación por gastos no podrá ser objeto de compensación ni absorción por ningún otro concepto.
- *Sentencia de la Audiencia Nacional, núm. 101/2024, de 24 de julio, Rec. 157/2024, sobre el reposo domiciliario y el permiso de 5 días.* La Audiencia Nacional determina que, los trabajadores tienen derecho al disfrute de la totalidad del permiso de 5 días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes si, tras el alta hospitalaria no se han agotado dichos 5 días y se ha prescrito reposo domiciliario al familiar o persona conviviente.



- *Sentencia de la Audiencia Nacional, núm. 102/2024, de 12 de septiembre de 2024, Rec. 167/2024, sobre el cómputo de los permisos retribuidos.* La Audiencia Nacional considera que, ante la ausencia de previsión normativa en el convenio, el inicio del cómputo de los permisos retribuidos no tiene por qué coincidir con la fecha del hecho causante, pues la finalidad del permiso y la realidad del tiempo en el que la norma debe ser aplicada permiten que sean los trabajadores afectados quienes determinen la fecha de inicio en función de sus posibilidades de conciliación y mientras el hecho causante permanezca.

RESEÑA DE INTERÉS

1. Real Decreto-ley 6/2024, de 5 de noviembre y Real Decreto-ley 7/2024, de 11 de noviembre, de medidas urgentes de respuesta ante los daños causados por la DANA.

El pasado 6 de noviembre del presente, se publicó en el Boletín Oficial del Estado el Real decreto-ley 6/2024 -en adelante, RDL-, por el que se adoptan medidas urgentes de respuesta ante los daños causados por la DANA en los municipios que se relacionan en su anexo.

Una semana después, en el BOE de 12 de noviembre, se publica el Real Decreto-ley 7/2024, de 11 de noviembre, cuya disposición final octava otorga una nueva redacción a diferentes preceptos del RDL que nos ocupa.

Las modificaciones, las cuales han sido incorporadas a la presente, se aplican de forma retroactiva a las solicitudes y procedimientos iniciados al amparo del RDL 6/2024.

Las medidas en materia de Seguridad Social, empleo y desempleo son las siguientes:

- Exenciones, aplazamiento, moratoria y ampliación en el pago de la cotización.
- Prestación por cese de actividad.
- Consideración excepcional como situación asimilada a accidente de trabajo de los procesos de incapacidad temporal, y pensiones de incapacidad permanente, muerte y supervivencia.
- Incremento extraordinario del 15% en la prestación del ingreso mínimo vital y en las pensiones no contributivas de la Seguridad Social.
- Protección de la salud: derecho a los trabajadores a interrumpir su actividad, lugar de trabajo y no acudir al mismo.
- Plan Mecuida Extraordinario: supuestos que dan lugar a ausencias al trabajo, justificadas, retribuidas y no recuperables.
- Teletrabajo como forma de organización de trabajo o de realización de la actividad laboral preferente.
- Derecho a la suspensión contractual y reducción de la jornada del personal del hogar familiar.
- Prohibición del despido para las empresas beneficiarias de las ayudas directas motivadas por la DANA o aquellas que, se acojan a los ERTE.



2. Ley Orgánica 5/2024, de 11 de noviembre, del Derecho de Defensa.

El pasado 14 de noviembre 2024, se publicó en el Boletín Oficial del Estado la Ley Orgánica 5/2024 – en adelante LO –, de 11 de noviembre, del Derecho de Defensa, que extiende la definición de garantía de indemnidad.

La garantía de indemnidad busca proteger los derechos de los trabajadores y asegurar que no sufran represalias por interponer acciones (judiciales, pero también otras necesarias o preparatorias de éstas) para la defensa de sus derechos e intereses legítimos derivados de su contrato de trabajo. Por ello, prohíbe cualquier actuación o represalia por parte del empleador contra un trabajador por la realización destinada a la reclamación de sus derechos laborales.

La garantía tiene como objetivo principal salvaguardar la integridad de los trabajadores y garantizar su tutela judicial.

En el supuesto que el empresario adopte medidas de represalia, como el despido contra el ejercicio por parte del trabajador de cuantas acciones le asistan en defensa de sus derechos laborales, el despido será radicalmente nulo.

El ámbito de cobertura de la garantía de indemnidad comprende el ejercicio de acciones, pero se extiende a los actos preparatorios o previos a su ejercicio

La disposición adicional tercera de la LO establece que:

"1. Las personas trabajadoras tienen derecho a la indemnidad frente a las consecuencias desfavorables que pudieran sufrir por la realización de cualquier actuación efectuada ante la empresa o ante una actuación administrativa o judicial destinada a la reclamación de sus derechos laborales, sea ésta realizada por ellas mismas o por sus representantes legales.

2. Dicha protección se extiende al cónyuge, pareja de hecho y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que presten servicios en la misma empresa, aun cuando éstos no hubieran realizado la actuación conducente al ejercicio de sus derechos."

La nueva definición recogida en la citada disposición, extiende la protección – que hasta ahora solo se otorgaba al trabajador – al cónyuge, pareja de hecho y parientes de hasta el segundo grado de consanguinidad, siempre que presten servicios en la misma empresa, aún cuando estos no hubieran realizado la actuación conducente al ejercicio de sus derechos.



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 140 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 500.000 clientes Pymes situándose en la 3ª posición después de las Big4 a nivel europeo y en el puesto décimo quinto a nivel mundial.

www.etlglobaladd.es

ETL GLOBAL ADD

