



Andersen al día Novedades laborales

NORMATIVA

Transparencia e igualdad retributivas

- > En fecha 24 de abril de 2023, el Consejo ha adoptado nuevas normas para luchar contra la discriminación salarial y contribuir a reducir la brecha salarial entre hombres y mujeres en la Unión Europea.

Ley de Familias

- > Con fecha 14 de abril de 2023, las Cortes Generales aprobaron el Proyecto de Ley de Familias. Esta Ley tiene como objeto favorecer la conciliación familiar a través de la inclusión de tres nuevos permisos, entre ellos, un permiso de ocho semanas para los padres trabajadores.

Seguridad Social

- > Se sustituyen, nuevamente, las tablas de bases mínimas y máximas de cotización a la Seguridad Social, a través de la corrección de erratas de la Orden PCM/313/2023, de 30 de marzo, por la que se modifica la Orden PCM/74/2023, de 30 de enero, por la que se desarrollan las normas legales de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional para el ejercicio 2023.

Las tablas de bases mínimas y máximas contenida en la Orden PCM / 313/ 2023, que a su vez modificaba la Orden PCM 74/23, debe ser sustituida por las #TablasdeCotización publicadas en fecha 6 de abril de 2023.

Convenio 167 de la Organización Internacional del Trabajo (“OIT”) sobre Seguridad y Salud en la Construcción

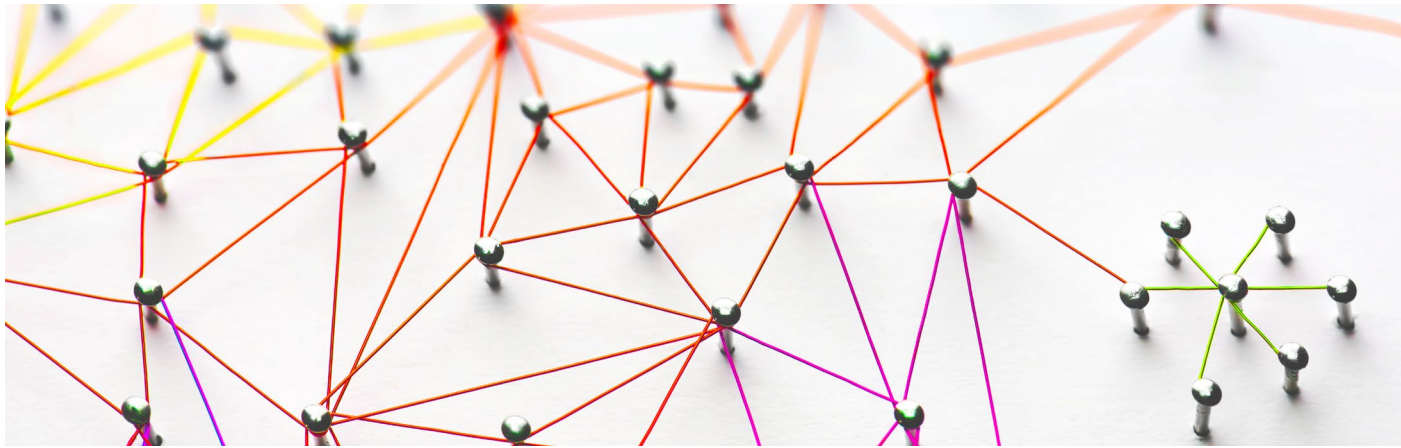
- > Con fecha 18 de abril de 2023, el Consejo de Ministros aprobó el Acuerdo para remitir a la Cortes Generales el Convenio OIT sobre Seguridad y Salud en la Construcción, manifestando el consentimiento de España para obligarse por dicho Convenio.

Prestaciones de la Seguridad Social

- > La Seguridad Social habilita un nuevo servicio para beneficiarios de las prestaciones derivadas de accidente de trabajo (“AT”) o enfermedad profesional (“EP”). Con esta actualización, se podrán presentar alegaciones y solicitudes de recargo de las prestaciones económicas derivadas de AT y EP por falta de medidas de seguridad y salud laboral. Estas solicitudes van dirigidas a los beneficiarios de las prestaciones derivadas de AT y EP, mientras que las alegaciones podrán ser presentadas por los beneficiarios de las prestaciones y por las empresas afectadas.

Convenio colectivo estatal de empresas de Consultoría

- > Aunque todavía no está publicado el texto íntegro, con fecha 25 de abril de 2023 se aprobó el XVIII Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Consultoría, el cual se aplicará con carácter retroactivo desde el 1 de julio de 2022.



SENTENCIAS DE INTERÉS

Extinción de la relación laboral. Impago de salarios por parte del empresario

- **Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social), nº 217/2023, de 22 de marzo de 2023, Rec. 1493/2020.** La Sala recuerda lo que ya venía señalando la doctrina en esta materia, esto es, que la extinción del contrato se origina en el momento en que haya sentencia firme en la que se estime que el empresario ha incurrido en alguna de las causas que permiten la resolución.

Esto implica que el trabajador que acciona la extinción del contrato por incumplimiento del empresario debe continuar con la prestación de sus servicios en la empresa hasta que no se resuelva sobre la misma. La única excepción es que dicha continuidad en la empresa atente a la dignidad, integridad personal o, en general, a los derechos fundamentales del trabajador.

Con ello se evidencia que la casuística es inmensa y la solución dependerá de las circunstancias concretas del supuesto, de tal manera que esa regla general derivada de la naturaleza constitutiva de la sentencia, que exige la vigencia de la relación laboral al momento de resolución de la acción extintiva, solo puede exceptuarse en situaciones en las que quede acreditado el grave perjuicio que le ocasiona al trabajador el mantenimiento del vínculo laboral con la empresa incumplidora de sus obligaciones en el pago puntual de las retribuciones. Por tanto, en estos casos, la norma permite activar como medida cautelar: *“la suspensión de la relación o la exoneración de prestación de servicios”*. No obstante, en el caso enjuiciado el demandante no hizo uso de esta posibilidad.

De hecho, el demandante no comunicó a su empleadora que dejaba de prestar servicios efectivos ante los incumplimientos contractuales denunciados y sin que ello comportará causar baja “voluntaria” al servicio de la misma, sino que indicó que extinguía de manera definitiva la relación laboral para incorporarse a otra nueva empresa.

Por todo lo anterior, finalmente la Sala entiende que en este caso no cabe activar la extinción de la relación laboral prevista en el artículo 50 del Estatuto de los trabajadores.

Jubilación anticipada y prejubilación

- **Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social), nº 231/2023, de 29 de marzo de 2023, Rec. 365/2020.** La Sala reitera su criterio en relación con aquellos trabajadores que extinguen su relación laboral al acogerse a un plan de prejubilaciones, sin que ello tenga la consideración de baja voluntaria.

El debate se centra en determinar si un trabajador que se ha prejubilado como consecuencia de una oferta de prejubilación realizada por un banco tiene derecho a la jubilación anticipada. El Instituto Nacional de la Seguridad Social deniega al trabajador el acceso a la jubilación anticipada al considerar que se trata de una extinción voluntaria de la relación laboral. Sin embargo, la Sala trae a colación diversos pronunciamientos mediante los cuales, se confirma que siempre y cuando, se cumpla con el resto de los criterios establecidos en la Ley General de la Seguridad Social, los trabajadores que se adhieran a un plan de prejubilación tendrán derecho al acceso a la jubilación anticipada, al no tratarse de una extinción voluntaria de la relación laboral.

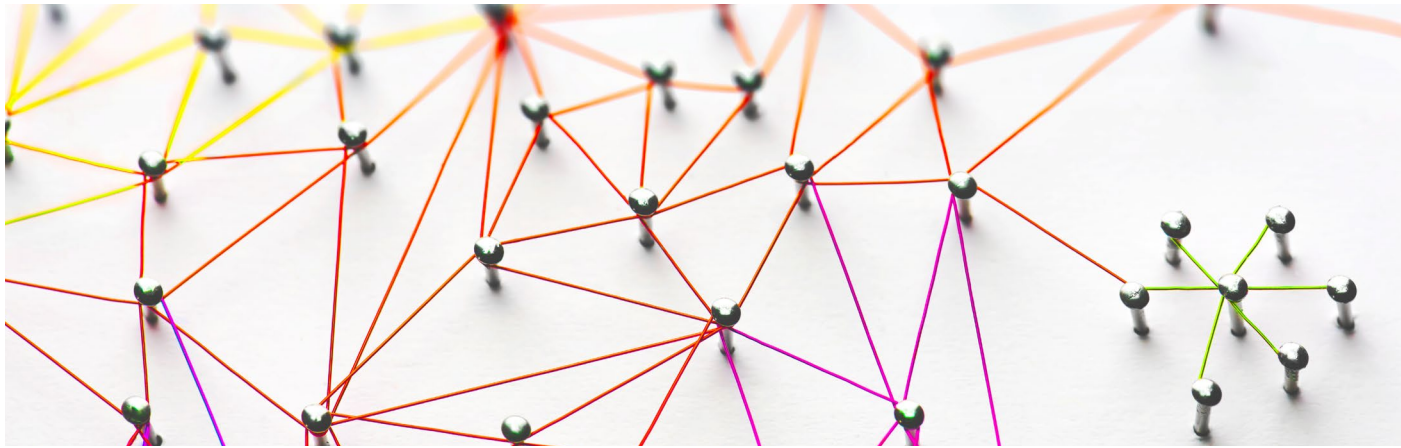
Incumplimiento del pacto de permanencia

- **Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Sala de lo Social), nº 178/2023, de 22 de febrero de 2023, Rec. 1036/2022.** La Sala desestima el recurso del trabajador, entendiendo que éste ha incumplido con el pacto de permanencia acordado con la empresa.

Concretamente, la sentencia atiende a las siguientes circunstancias:

- Aunque el pacto de permanencia excedía del máximo legal de dos años, de conformidad con el artículo 21.4 del Estatuto de los Trabajadores, este pacto se fijaba desde el inicio del curso y no desde su término. Por tanto, el pacto suscrito entre las partes es plenamente válido, aunque su eficacia haya de limitarse a los dos años que exige la norma.
- El trabajador únicamente alegaba que, dado que el pacto se suscribió por cuatro años, debe ser declarado nulo en su integridad, entendiendo que debe considerarse no aplicable.

La Sala no comparte la tesis del trabajador, al entender que no considera que el pacto de permanencia



firmado fuera desproporcionado al beneficio de la formación ofrecida al trabajador. Tampoco se discute sobre si tal formación implicaba o no un plus en la cualificación del trabajador, adquiriendo éste mayores facilidades de colocación en el futuro.

La sentencia recuerda que corresponde a la empresa la justificación de tales extremos, así como el perjuicio generado por la baja voluntaria del trabajador, formado sin haber resarcido a la empleadora con su trabajo durante el tiempo convenido.

Lo llamativo de la sentencia es que la Sala considera que la empresa lo acreditó adecuadamente atendiendo al perfil de LinkedIn del trabajador. En dicho perfil, éste se postulaba como “Director de Marketing” en las fechas en que prestaba servicios para la demandante, cuando en realidad era “Marketing Manager Nobel”.

Finalmente, la Sala condena al demandado al abono de la cantidad de 15.510 euros en concepto de indemnización por la formación recibida y su baja voluntaria, con incumplimiento del pacto de permanencia suscrito.

Despido nulo. Paternidad y discriminación por asociación

> **Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (Sala de lo Social), nº 1490/2023, de 6 de marzo de 2023, Rec. 6291/2022.** La Sala declara la nulidad del despido de un trabajador por discriminación por asociación o refleja, condenando a la empresa al abono de una indemnización de 7.000 euros.

El trabajador, que prestaba servicios como comercial, había disfrutado del permiso de paternidad durante los meses de marzo, abril y agosto de 2021. Sin embargo, durante ese año y a pesar de encontrarse disfrutando del mencionado permiso, el trabajador consiguió los objetivos marcados por la empresa, los cuales denominaba “conquistas”.

La empresa procedió al despido del trabajador por causas objetivas, consistentes en la reorganización de la empresa entre el 26 de marzo y el 30 de septiembre del 2021, comunicándole al actor la extinción de su contrato el día 23 de junio de 2021. El despido tuvo lugar meses después de que el trabajador comunicara a su superior el segundo embarazo de su mujer. Razona la Sala que, debido a la evidente conexión causal y temporal entre el anuncio del embarazo de su mujer y consiguiente futura paternidad, así como

su reciente disfrute de permiso de paternidad y la decisión empresarial extintiva, concurre un panorama indiciario de lesión de derecho fundamental.

Además, aclara la sentencia que, una vez demostrada la concurrencia del panorama indiciario, nos encontramos ante una vulneración del derecho de igualdad. Explica la Sala que, al comunicar a la empresa el embarazo de su mujer y al haber disfrutado recientemente de un permiso por paternidad, es evidente que la empresa considera la posibilidad de que el trabajador ejerza de nuevo este derecho conciliatorio, siendo ello trascendental en materia de igualdad por razón de género.

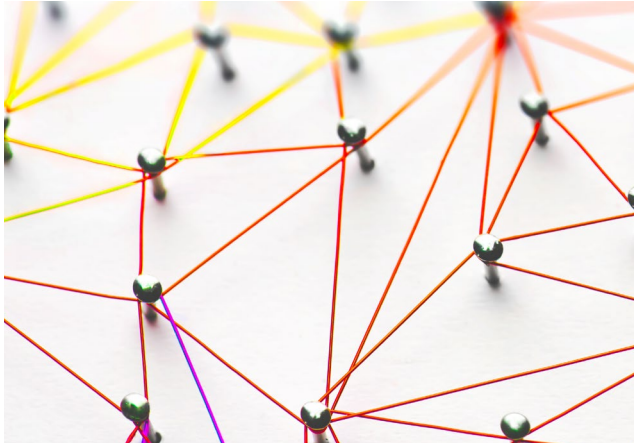
Señala también, que nos encontramos ante una discriminación por razón de sexo, ya que existen indicios de que el trabajador ha sido despedido por su futura paternidad, conllevando esto una discriminación refleja al embarazo de su mujer.

Excedencia voluntaria

> **Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social) nº 218/2023, de 22 de marzo de 2023, Rec. 1822/2020.** La Sala se pronuncia sobre la prescripción para ejercer el derecho del trabajador al reingreso en la empresa tras una excedencia voluntaria.

En este caso, el trabajador solicitó una excedencia voluntaria para el cuidado de hijos desde el año 2008 hasta el año 2009, prorrogándose la misma hasta el año 2011. En el momento en que el trabajador solicitó el reingreso, concretamente el día 26 de mayo de 2011, la empresa le informó de la inexistencia de vacantes, indicándole que se podrían encontrar en contacto en el momento que se abriese la fase de reingreso de excedentes. El trabajador volvió a ponerse en contacto con la empresa en el año 2017, al no haber recibido noticias de la empresa, denegándole la misma su reingreso.

Alude la Sala a dos supuestos que distingue la doctrina jurisprudencial en relación con la prescripción de este derecho de reingreso. Por un lado, cuando el empresario se opone abiertamente a la solicitud de reingreso, nos encontramos ante una denegación de un derecho básico que tiene el trabajador que se encuentra en esta situación de excedencia, equivaliendo esta acción a un despido. Por tanto, establece la Sala que, al equipararse esta situación a la del despido, debemos estar al plazo de caducidad que se establece en el artículo 59.3 del Estatuto



de Trabajadores, es decir, 20 días hábiles desde la negativa empresarial. Si, por el contrario, la negativa de la empresa se debe a la inexistencia de vacantes, la prescripción para ejercer este derecho queda supeditado al conocimiento, por parte del trabajador de una nueva vacante, siendo el plazo de prescripción de un año.

Resuelve por tanto la Sala que, al no haber comunicado la empresa al trabajador la existencia de vacantes no está prescrita la acción de reingreso, ya que no pudo ejercitarse previamente la misma por causas no imputables al trabajador.

Despido procedente

➤ **Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia (Sala de lo Social) nº 1676/2023, de 23 de marzo de 2023, Rec. 7409/2022.** La Sala declara la procedencia del despido de un trabajador que no se reincorporó a su puesto de trabajo tras recibir el alta médica.

Si bien tras la entrada en vigor de la Ley 15/2022, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, despedir a un trabajador en situación de baja médica supone un alto riesgo de que se declare la nulidad del despido, esta sentencia aclara que la mencionada ley no supone la nulidad automática del mismo.

En el caso enjuiciado, consta acreditado que el trabajador recibió el alta médica el día 18 de julio de 2022, sin reincorporarse a su puesto de trabajo, por lo que la empresa le requirió, mediante burofax, que justificara las ausencias a su puesto de trabajo, sin que el trabajador cumpliera dicho requerimiento, a resultas de lo cual la empresa procedió a su despido disciplinario.

Deniega la Sala la nulidad del despido reclamada por el trabajador, al entender que no se ha producido ninguna discriminación motivada por el estado de salud del trabajador, al no persistir la enfermedad en el momento del despido, y justificar la empresa la decisión extintiva en las faltas de asistencia injustificadas a su puesto de trabajo, consistiendo en un incumplimiento contractual grave de acuerdo con el Estatuto de Trabajadores.

Contacto equipo Laboral de Andersen

[Victoria Caldevilla](#), Socia de Andersen
[Germán Martínez](#), Socio de Andersen

EL COMENTARIO DEL MES

Jornada laboral de 4 días: Los experimentos con gaseosa

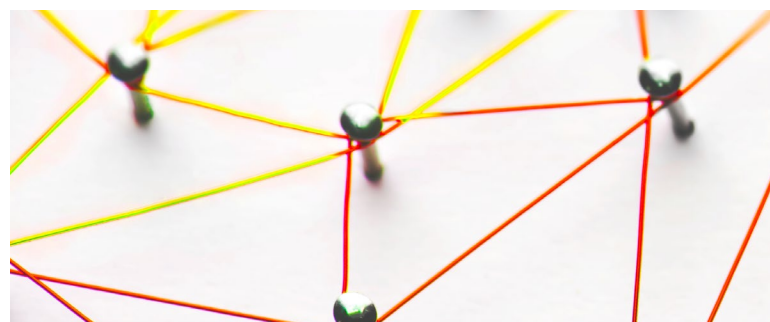
El 13 de abril de 2023 se publicó el extracto de la resolución que aprueba la convocatoria para la concesión de ayudas dirigidas a pymes para impulsar la mejora de la productividad, a través de proyectos piloto de reducción de la jornada laboral para aquellas empresas que implanten la jornada laboral de cuatro días a la semana sin reducir salarios.

El importe total de la ayuda asciende a 9.650.000 euros, el cual, es con cargo al presupuesto de la Fundación EOI, F.S.P., dependiente del Ministerio de Industria, Comercio y Turismo, siendo el plazo de presentación de solicitudes de un mes desde la publicación de este extracto en el BOE.

En tal sentido, de conformidad con lo previsto en la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, se ha publicado la convocatoria cuyo texto completo puede consultarse en la Base de Datos Nacional de Subvenciones (<https://www.infosubvenciones.es/bdnstrans/GE/es/convocatoria/687317>).

En ella, se recoge, entre otros extremos, que la convocatoria se ha realizado conforme a lo dispuesto en la **Orden ICT/1238/2022, de 9 de diciembre, por la que se establecen las bases reguladoras de subvenciones para el impulso de la mejora de la productividad en pequeñas y medianas empresas industriales a través de proyectos piloto de reducción de la jornada laboral.**

Igualmente, se recoge que podrán tener la condición de empresas beneficiarias, las sociedades que tengan consideración de pequeñas y medianas empresas (conforme a la definición del anexo I del Reglamento (UE) nº 651/2014 de la Comisión, de 17 de junio de 2014), con personalidad jurídica propia



legalmente constituidas en España y debidamente inscritas en el registro correspondiente, que no formen parte del sector público y que desarrollen una actividad industrial.

Asimismo, en relación con la financiación total a conceder en forma de subvención se recoge que:

“será como máximo del 90 por ciento sobre el presupuesto financiable, con las condiciones y límites establecidos en el artículo 7 de la Orden de bases, y conforme a lo establecido en el Reglamento (UE) nº 1407/2013 de la Comisión, de 18 de diciembre de 2013, relativo a la aplicación de los artículos 107 y 108 del Tratado de Funcionamiento de la UE a las ayudas de minimis.”

En concreto, el importe máximo será de 200.000 euros, no pudiendo exceder el importe total de las ayudas de minimis concedidas por un Estado miembro a una única empresa de dicha cantidad durante los tres últimos ejercicios fiscales, debiendo tomarse como efectos de la aplicación de este límite por empresa, el concepto de “única empresa” definido en el artículo 2.2 del Reglamento (UE) nº 1407/2013 de la Comisión.

A la vista de lo anterior, entre nuestros clientes ha sido una opción que suscita interés, si bien, en partes iguales cierta incertidumbre.

De hecho, buena prueba del interés existente en la implantación de la jornada de cuatro días es que varios países, entre ellos Reino Unido, Nueva Zelanda, Alemania, Suecia, Islandia, Portugal o Japón han llevado a cabo ensayos al respecto recientemente.

Es más, en España, la Generalitat Valenciana, ya publicó unas ayudas para la implantación de la jornada de cuatro días con anterioridad, si bien, ya sea por los trámites burocráticos o por el posible recelo existente en las empresas, sólo solicitaron la ayuda 45 empresas valencianas, de las cuales, sólo tres cumplieron con los requisitos exigidos.

Con esta convocatoria se analizará la incidencia en la productividad, la conciliación de la vida laboral, el descanso, la desconexión, el impacto sobre el consumo energético, contaminación, el tráfico, uso de los transportes públicos, carreteras, consumo en comercios, bares y restaurantes y por último y no menos importante la reducción de costes y gastos, todo ello, encaminado a una mejora en todos los ámbitos, si bien, consideramos que para que sea una medida cuyos resultados no tengan sesgos, ha de presentarse un número considerable de empresas en todas las provincias y municipios de España.

Para ello, entendemos que debería de hacerse aún más atractiva, con mayores importes de subvención, dándose un plazo más amplio para la presentación de solicitudes, a la vista de que es un tema novedoso y de suma relevancia, ya que, las empresas necesitan analizar los pros y contras ante un cambio tan drástico y las obligaciones que asumen.

Considero que si un número elevado de empresas se presentan a la convocatoria, los resultados que se obtengan podrían marcar un cambio importante en el futuro de las relaciones laborales en España, ya sea, porque decidan implantar dicho sistema definitivamente o para dar una respuesta a la realidad actual y así, la jornada laboral de cuatro días pueda convertirse en una realidad que conlleve un equilibrio entre las necesidades de producción de las empresas y la conciliación de los trabajadores.

En definitiva, el tiempo dirá si realmente es una medida interesante o no, posiblemente en unos años veamos que esto se convierte en una realidad implantada en todas las empresas, no voluntariamente sino por imperativo legal.

JAIME YÉLAMOS
Director en Andersen

