



## Andersen al día Novedades laborales

### NORMATIVA

#### Incremento del Salario Mínimo Interprofesional (SMI) para el año 2024

- Con fecha 12 de enero de 2024, el Gobierno y los Sindicatos alcanzaron un acuerdo respecto de la actualización del SMI en 2024, ascendiendo el mismo a una cantidad 1.134 euros mensuales en 14 pagas, lo cual supone un incremento de 54 euros al mes con respecto al año 2023, estando pendiente su aprobación en Consejo de Ministros y posterior publicación en el BOE.

#### Cotización a la Seguridad Social para el año 2024

- Con fecha 30 de enero de 2024, se publicó en el BOE la Orden PJC/51/2024, de 29 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 2024, con efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2024.

#### Nuevas medidas de control en materia de igualdad

- Con fecha 25 de enero de 2024, desde el Ministerio de Igualdad se anunciaron dos medidas principales de actuación: (i) la creación de una Autoridad Independiente para la igualdad de trato y no discriminación, así como (ii) la elaboración de un plan específico para la inserción laboral de personas trans.

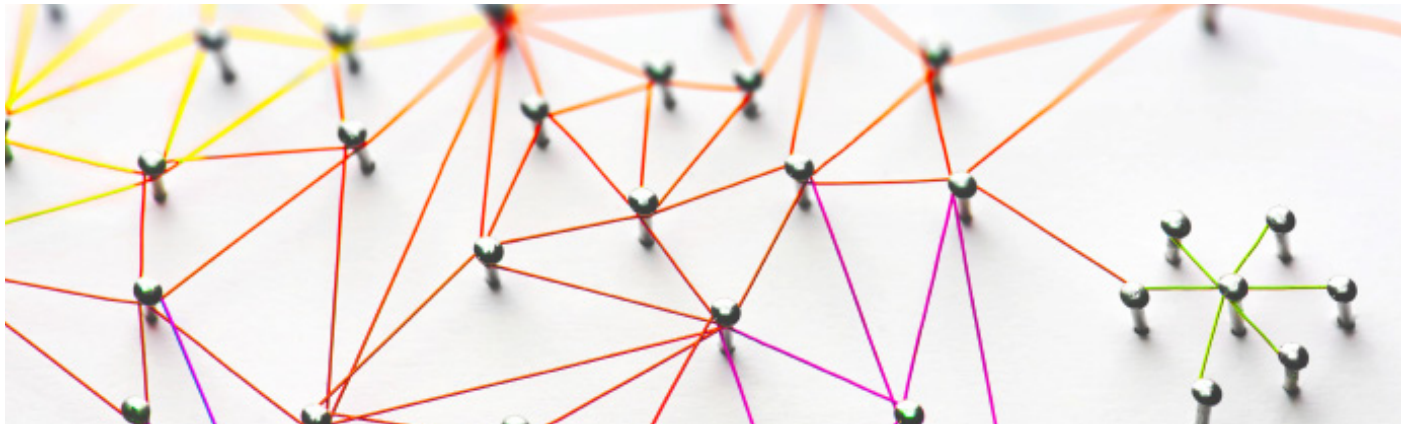
En este sentido, cabe recordar la inminente obligatoriedad (a partir del día 1 de marzo de 2024) para las empresas que cuenten con 50 o más empleados, de elaborar un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI, si bien sigue estando pendiente el desarrollo reglamentario que regulará su contenido y alcance.

#### Nuevo texto del Convenio Bilateral en materia de Seguridad Social entre España y EE.UU.

- Con fecha 9 de enero de 2024, la Ministra de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones anunció la formalización de un nuevo Convenio de Seguridad Social entre España y EE.UU., con el objetivo de favorecer la movilidad laboral entre ambos países.

#### Incremento salarial superior al 10% de las tablas salariales del Convenio de la Industria Química

- Con fecha 17 de enero de 2024, Patronal y Sindicatos consensuaron un incremento salarial del 10,3% dentro del marco del Convenio General de la Industria Química (para el periodo 2021-2023), debiendo las empresas aplicar dichos valores con efectos retroactivos del día 1 de enero de 2024.



## SENTENCIAS DE INTERÉS

Necesidad de avisar a la empresa del inicio de la situación de baja por IT, aunque haya desaparecido la obligatoriedad del trabajador de aportar el parte

➤ **Sentencia de la Audiencia Nacional (Sala de lo Social) núm. 136/2023, de 18 de diciembre 2023, Procedimiento nº 269/2023.** La Sala aborda el caso en el que una empresa exigía a sus empleados preavisar en caso de iniciar una incapacidad temporal (IT) y respecto al uso y disfrute de horas médicas. El sindicato argumentaba que esta práctica infringía el convenio colectivo de aplicación, mientras que la empresa defendía que el aviso previo era coherente con dicho convenio colectivo y además era necesaria para la adecuada organización del trabajo.

Finalmente, la Sala desestimó la demanda de conflicto colectivo del sindicato ante la ausencia de un perjuicio a los trabajadores, enfatizando en la diferencia entre los términos de “notificación” y “comunicación” de ausencias, y de su “justificación”. De esta manera, el hecho de que ya no exista la obligación legal de que el trabajador entregue a la empresa el parte de baja correspondiente a una IT, no implica que la empresa no pueda obligar al trabajador a avisar que le han dado la baja.

Cláusula nula de convenio colectivo por incumplir el preaviso mínimo de distribución irregular de la jornada

➤ **Sentencia de la Audiencia Nacional (Sala de lo Social) núm. 138/2023 del 20 de diciembre de 2023, Procedimiento nº 197/2023.** La sentencia se enfoca en un conflicto colectivo sobre la aplicación del convenio colectivo de aplicación, en materia de distribución irregular de la jornada. Concretamente, la cláusula convencional establecía un plazo de preaviso de 24 horas para cambios en el régimen de turnos y horarios, siendo ello inferior al mínimo estatutario de cinco días. De esta manera, se discute acerca de la legalidad de dicha previsión del convenio colectivo.

Tomando como base la doctrina consolidada en la materia del Tribunal Supremo y, teniendo en

consideración que el Estatuto de los Trabajadores establece un preaviso mínimo de cinco días para la distribución irregular de la jornada, la Sala concluyó que dicha previsión convencional era contraria a la legalidad vigente. Por todo ello, se declaró la nulidad de esta disposición del convenio, reafirmando la importancia del preaviso legal en los cambios de jornada.

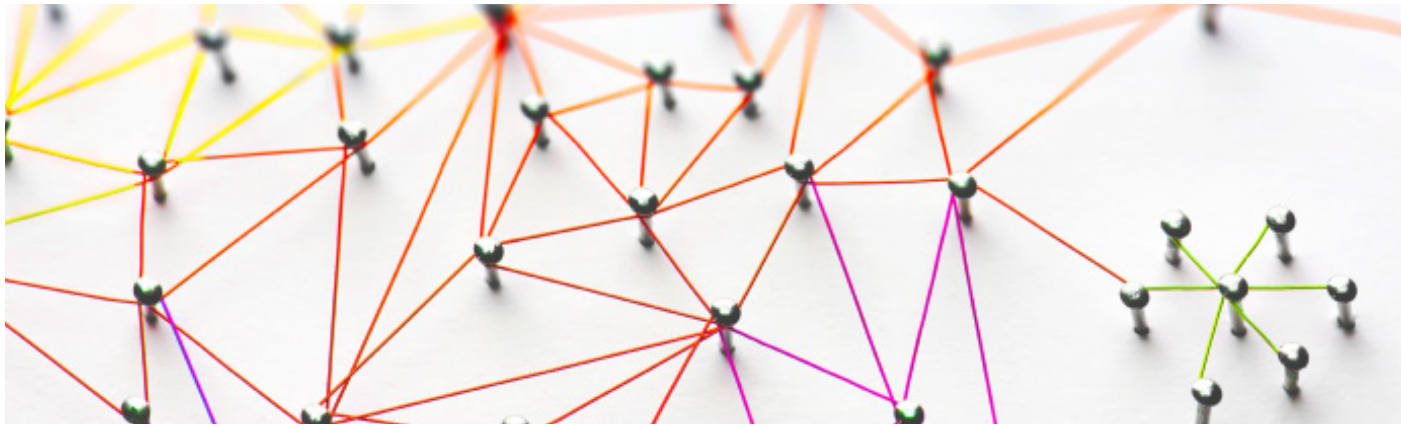
Improcedencia de despido ante la no superación del período de prueba por no haberse formalizado éste por escrito

➤ **Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (Sala de lo Social) núm. 7026/2023 de 12 de diciembre de 2023, Recurso nº 3071/2023.** La sentencia aborda un caso de no superación de período de prueba, en el que se discutió si se trataba en realidad de un despido con vulneración de derechos fundamentales. En concreto, la empresa había comunicado la no superación del periodo de prueba de dos trabajadoras, basándose en su desempeño y su actitud en el trabajo. Las trabajadoras mantenían una relación sentimental entre ellas, alegando así discriminación y vulneración de derechos fundamentales. No obstante, la Sala no encontró fundamentación y base probatoria suficientes que evidenciaran una supuesta actitud homófoba por parte de la empresa, descartando la existencia de discriminación por orientación sexual.

Sin embargo, sí que quedó probado que la empresa no había acordado con las trabajadoras un período de prueba, lo que llevó a calificar la no superación del periodo de prueba de ambas trabajadoras como despidos improcedentes, no habiendo quedado suficientemente acreditadas las causas de bajo rendimiento y de atención al trabajo de las demandantes.

La empresa ha de realizar ajustes razonables previos a la extinción del contrato de trabajo por la declaración de incapacidad permanente del trabajador

➤ **Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (Sala Primera) de 18 de enero de 2024, asunto C-631/22.** El Tribunal de Justicia de la Unión Europea ha resuelto una cuestión prejudicial relativa a la aplicación del artículo 49.1.e) del Estatuto de los Trabajadores, el cual incluye como causa de extinción automática del contrato de trabajo la declaración de incapacidad permanente total del trabajador.



El Tribunal introduce un cambio de paradigma en nuestro ordenamiento interno, al entender que dicho precepto es contrario al artículo 5 de la Directiva 2000/78 de igualdad de trato, en relación con la Carta de Derechos Fundamentales del Tratado de la Unión Europea, y la Convención de Naciones Unidas sobre derechos de personas con discapacidad, que establece la obligación del empresario de permitir a las personas con discapacidades el acceso al empleo, tomar parte en el mismo o progresar profesionalmente, salvo que esas medidas supongan una carga excesiva para el empresario. Por tanto, siempre y cuando la empresa demuestre que estos ajustes razonables le ocasionarían una carga desproporcionada, ésta quedará eximida de su implantación.

Así, el Tribunal recalca que la extinción automática sin la adopción de medidas de ajuste cuando no constituyen una carga excesiva para la empresa, podría derivar en acciones judiciales del trabajador por despido nulo ante el riesgo de constituir una discriminación por razón de discapacidad, con todos los efectos propios derivados de una vulneración del derechos fundamentales.

### Extinción indemnizada de la relación laboral por aplicación del artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores tras una modificación sustancial de las condiciones de trabajo

➤ **Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 15 de diciembre de 2023, núm. 854/2023, Recurso nº 532/2023.** La Sala de lo Social reconoce el derecho de una trabajadora a percibir la indemnización establecida para el despido improcedente, al solicitar la extinción de la relación laboral como consecuencia de una modificación sustancial de las condiciones de trabajo, conforme al artículo 50.1.a) del Estatuto de los Trabajadores.

La empresa concedió a una reducción de jornada solicitada por la demandante, advirtiéndole previamente que dicha reducción tendría “consecuencias”. Meses más tarde, la empresa se vio inmersa en un proceso de fusión por absorción, y comenzó a asignar a la demandante tareas distintas a las que habitualmente venía desempeñando, así como a trasladarla a distintos centros de trabajo.

La Sala considera que todo ello constituye un cambio en las condiciones laborales de la trabajadora, sin que

medie justificación alguna, por lo que la empresa no habría seguido el procedimiento debido, estimando así la extinción indemnizada de la relación laboral, conforme al artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores, por considerar que esta modificación ha sido un intento de menoscabar su dignidad personal y laboral, como consecuencia de la solicitud de reducción de jornada.

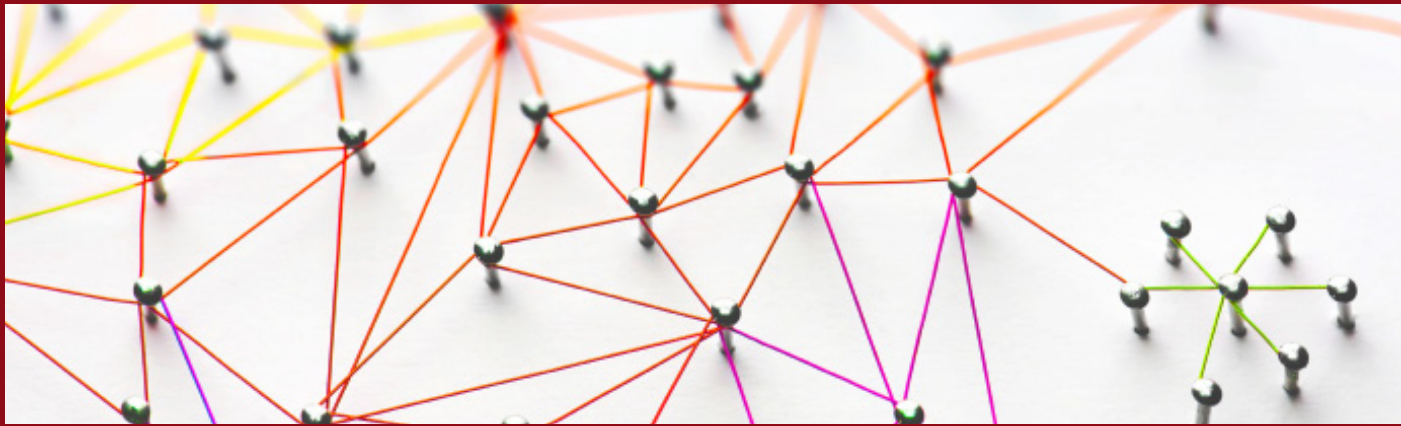
### La importancia de redactar con claridad el contenido de los pactos de no competencia post-contractual

➤ **Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social), núm. 1163/2023, de 14 de diciembre de 2023, Recurso 494/2021.** En el presente caso, la empresa demandante reclamaba al trabajador lo percibido en concepto de “prima de resultados” tras incumplir el pacto de no competencia postcontractual. Sin embargo, la Sala entiende que la cuantía abonada por la empresa tiene naturaleza salarial, al haberse indicado así de manera expresa en el acuerdo, careciendo por tanto de carácter indemnizatorio por la restricción de no competencia postcontractual.

Finalmente, la Sala defiende que, debido a la falta de claridad en la redacción del pacto y teniendo en cuenta la doctrina pacífica que establece que la ausencia de claridad en la redacción de un texto no puede beneficiar a la parte que ha ocasionado dicha oscuridad. Por ello, el pacto de no competencia postcontractual debe interpretarse en favor del empleado, no procediendo la devolución reclamada por la empresa.

Contacto equipo Laboral de Andersen

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



## EL COMENTARIO DEL MES

---

### Nuevos enfoques laborales. La Sentencia que redefine los límites de la incapacidad total para la profesión habitual

Este mes de enero, además de traernos un nuevo año, nos ha traído la publicación de una importante Sentencia dictada por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) que ofrece un giro de ciento ochenta grados en lo que respecta al despido automático por el reconocimiento de la incapacidad total para la profesión habitual. Este pronunciamiento, no solo desafía las concepciones previas sobre la relación entre la incapacidad y la estabilidad en el empleo, sino que también plantea preguntas cruciales sobre cómo las empresas deben abordar las incapacidades de sus empleados. En este comentario exploraremos las implicaciones de esta sentencia y su potencial para redefinir las dinámicas laborales en un contexto que demanda una mirada crítica hacia la inclusión y la equidad.

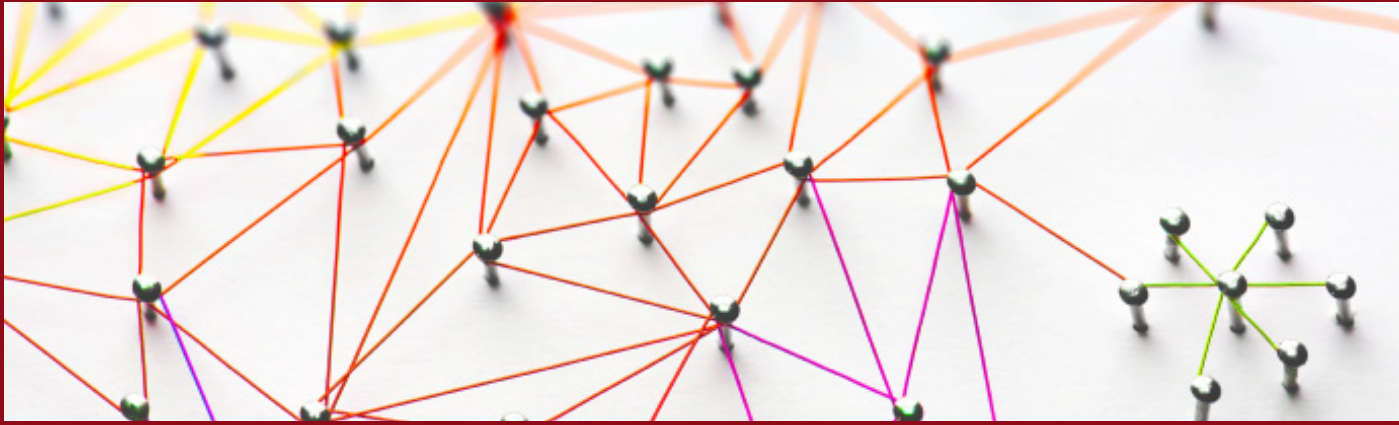
Hasta ahora, no era una cuestión controvertida que fuera de aplicación inmediata el artículo 49.1.e) del Estatuto de los Trabajadores, según el cual es causa justa de extinción del contrato de trabajo la declaración de gran invalidez o incapacidad permanente total o absoluta de la persona trabajadora. Sin embargo, la aplicación práctica de este artículo ha sido cuestionada por el Tribunal Superior de Justicia de Baleares, llegando a elevar una cuestión prejudicial al TJUE.

En concreto, la cuestión en debate se centra en identificar si la normativa española (artículo 49.1.e) del Estatuto de los Trabajadores) y la jurisprudencia que lo interpreta, es contraria al mandato del artículo 5 de la Directiva 2000/78/CE, y por consiguiente puede

suponer un trato discriminatorio, contrario a los artículos 2, apartado 2, letra a), y artículo 4, apartado 1, de la Directiva 2000/78/CE y de los artículos 21 y 26 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, así como de los artículos 2 y 27 de la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

Estas normas europeas, que deben ser respetadas por los Estados Miembros, prevén que la adopción de medidas de adaptación a las necesidades de las personas con discapacidad en el lugar de trabajo es un factor importante para combatir la discriminación por motivos de discapacidad. Por ello, los empresarios deberán establecer medidas adecuadas, que sean eficaces y prácticas, para acondicionar el lugar de trabajo en función de la discapacidad, por ejemplo, adaptando las instalaciones, equipamientos, las pautas de trabajo y la asignación de las funciones o previendo medidas de formación para el desempeño de otras funciones. Es decir, deberán valorar la posibilidad de implementar ajustes razonables para mantener el empleo de las personas con discapacidad. Ello conlleva que los empresarios deberán tomar todas aquellas medidas que sea adecuadas y razonables para permitir a las personas con discapacidad el mantenimiento de su empleo, salvo que esas medidas supongan una carga excesiva para el empresario.

Una vez focalizado el punto de análisis, el TJUE concluye que nuestra normativa, en virtud de la cual una persona trabajadora ve extinguida su relación laboral tras la declaración de incapacidad total para



la profesión habitual, menoscaba el efecto útil del artículo 5 de la Directiva 2000/78/CE, según el cual se debe salvaguardar y promover el ejercicio del derecho al trabajo incluso para las personas que adquieran una discapacidad sobrevenida durante la relación laboral. En este sentido, hay que tener presente que, con arreglo al ordenamiento jurídico español, el empresario no está obligado a prever o mantener ajustes razonables con el fin de permitir que dicha persona trabajadora conserve su empleo, ni a demostrar que tales ajustes constituirían una carga excesiva.

El TJUE valora qué se entiende por carga excesiva, concluyendo que deben valorarse diferentes factores, como son los recursos y los costes financieros, el tamaño y el volumen de negocio total de la empresa, así como la disponibilidad de fondos públicos o ayudas de otro tipo, teniendo en cuenta que será imprescindible que exista por lo menos un puesto vacante que el trabajador en cuestión pueda ocupar, debiendo disponer de las competencias, capacidades y la disponibilidad exigida para ese puesto.

Por todo ello, esta Sentencia supone una modificación relevante con respecto a la, hasta ahora, no controvertida extinción del contrato de trabajo con motivo del reconocimiento de la incapacidad total para la profesión habitual. Por tanto, va a suponer un cambio trascendente en la toma de decisiones de las empresas, las cuales, junto con los servicios de prevención, deberán establecer nuevos criterios a la hora de adoptar la decisión de extinguir automáticamente el contrato de trabajo en estos supuestos, pues en caso contrario pueden verse abocadas a un procedimiento judicial con un elevado riesgo de que dicha extinción pueda ser declarada nula por discriminación por razón de discapacidad.

En este sentido, para evitar o minimizar este riesgo es recomendable reflexionar de forma previa a la extinción y realizar una valoración de cuáles son los ajustes razonables que deberán llevarse a cabo para tratar de

adaptar el puesto de trabajo a las nuevas condiciones de la persona trabajadora. Por ello, entendemos que sería razonable registrar documentalmente todos aquellos elementos que confluyen para tomar la decisión en un sentido o en otro. En caso de concluir que no existe la posibilidad de implementar ajustes razonables, habrá que justificarlo de forma fehaciente y poder acreditar que la adaptación del puesto de trabajo conlleva una carga excesiva para la empresa, ya sea económica, organizativa, técnica o productiva.

Hay que tener en cuenta que nos encontramos ante un pronunciamiento judicial, si bien todavía no se ha producido ningún cambio normativo que ajuste esta decisión judicial a la actual regulación, por lo que será necesario que se produzca una modificación del artículo 49.1.e) del Estatuto de los Trabajadores para armonizar la regulación estatal con las normas europeas y evitar, en la medida de lo posible que los tribunales se colapsen ante un aluvión de demandas reclamando en contra de esta modalidad de extinción del contrato sin indemnización.

A modo de conclusión, esta sentencia despierta la necesidad de una reflexión más profunda sobre la inclusión y la adaptabilidad en el entorno laboral, ya que su contenido insta a las empresas a replantear sus políticas y prácticas, reconociendo que la diversidad de habilidades y necesidades de sus empleados debe ser un objetivo para el mantenimiento del empleo. A medida que nos adentramos en un futuro laboral dinámico, esta sentencia puede ser catalizadora para una transformación más inclusiva y justa en el ámbito laboral.

LAURA MARTÍNEZ  
Directora en Andersen