

Andersen al día Novedades laborales

NORMATIVA

El Parlamento Europeo aprueba la Directiva de Diligencia Debida

- > La debida diligencia es el proceso mediante el cual las empresas pueden identificar, prevenir, mitigar y explicar cómo abordan los impactos adversos reales y potenciales de sus actividades. Con fecha 24 de abril de 2024, el Parlamento Europeo aprobó la nueva Directiva sobre diligencia debida, acordada con el Consejo, que exige a las empresas y a sus socios en toda la cadena de suministro que eviten, pongan fin o reduzcan su impacto negativo sobre los derechos humanos y el medio ambiente. Entre estas repercusiones figuran la esclavitud, el trabajo infantil, la explotación laboral, la pérdida de biodiversidad, la contaminación y la destrucción del patrimonio natural. La Directiva será de aplicación a empresas y matrices de la Unión Europea con más de 1.000 empleados y un volumen de negocios mundial superior a 450 millones de euros.

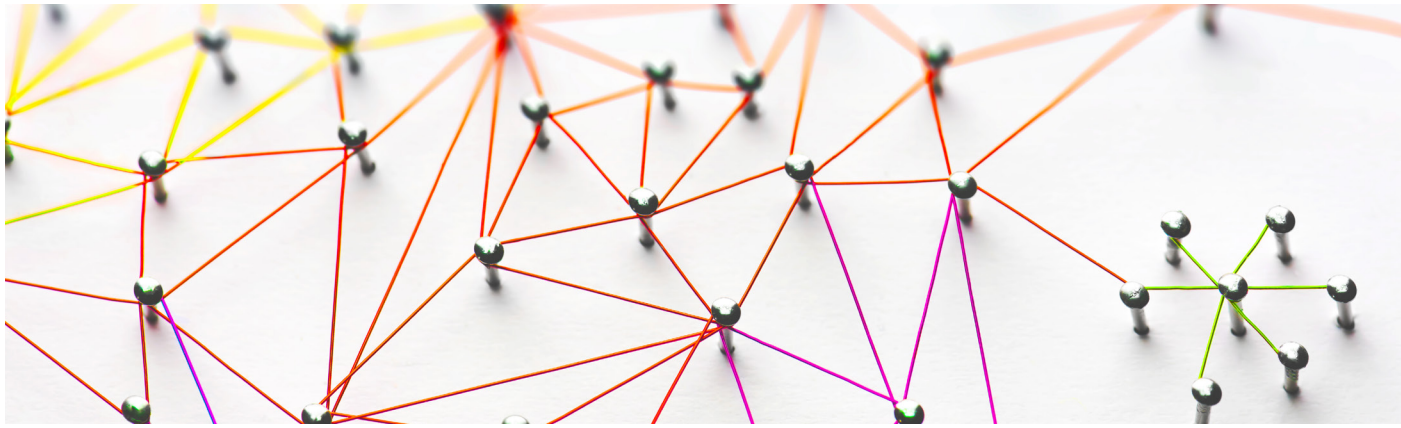
Se registra y publica el III Convenio colectivo de ámbito estatal de la industria de producción audiovisual (técnicos)

- > Se aplica, principalmente, a empresas dedicadas a la prestación de servicios auxiliares o complementarios a la producción audiovisual y las que tengan suscrito

cualquier clase de contrato de ejecución de obras o servicios audiovisuales. El convenio extenderá su vigencia hasta el día 31 de diciembre de 2024. Se actualizan las tablas salariales de los años 2022, 2023 y 2024, teniendo las empresas un plazo de 3 meses desde la publicación en el BOE, para abonar las diferencias salariales que, en su caso correspondan, con respecto a los años 2022 y 2023, es decir, hasta el día 6 de julio de 2024.

Campaña de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social contra posibles abusos en el periodo de prueba de los contratos de trabajo

- > La Inspección de Trabajo y Seguridad Social emprende una campaña en la que advierte que realizará una revisión minuciosa de los contratos de trabajo, tanto a tiempo parcial como a jornada completa, que finalizan debido a la no superación del período de prueba, a pesar de haber excedido su duración máxima. Asimismo, se prestará especial atención a las extinciones de contratos de trabajadores que no logran superar el período de prueba, pese a haber sido contratados previamente para desempeñar las mismas funciones.



SENTENCIAS DE INTERÉS

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia (Sala de lo Social) núm. 1158/2024, de 4 de marzo, Rec. nº 5647/2023. El riesgo de la vulneración de los derechos a la desconexión digital e intimidad de los empleados

➤ En el caso enjuiciado, el trabajador había recibido varios correos electrónicos fuera de su jornada laboral. Si bien el juzgador de instancia declaró la inexistencia de vulneración del derecho a la desconexión digital, amparándose en que de esos correos no se exigía su lectura ni su respuesta inmediata, ahora el Tribunal declara que sí se ha vulnerado el derecho a la desconexión digital y establece una indemnización a favor del trabajador de 300 euros.

La argumentación que da la Sala es que el derecho a la desconexión digital implica una doble vertiente, pues no solo implica el derecho del trabajador a no responder a las comunicaciones del empresario o de terceros, sino también el deber del empresario de abstenerse a ponerse en contacto con el trabajador fuera de su jornada laboral.

Adicionalmente, la Sala considera vulnerado el derecho a la intimidad del trabajador, estableciendo una indemnización de 700 euros en este caso, puesto que la empresa cedió sus datos a terceros sin haber recabado su consentimiento expreso previo para su utilización.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (Sala de lo Social), núm. 817/2024, de 14 de febrero, Rec. nº 6351/2023. La delgada línea entre el despido y la baja voluntaria

➤ La Sala desestimó la demanda de despido formulada por una trabajadora que, tras dos años disfrutando de una excedencia por cuidado de familiar, puso en conocimiento de la empresa su deseo de no reincorporarse y, en su lugar, solicitó que la despidiesen, de forma fraudulenta, pues su objetivo era conseguir la correspondiente prestación por desempleo.

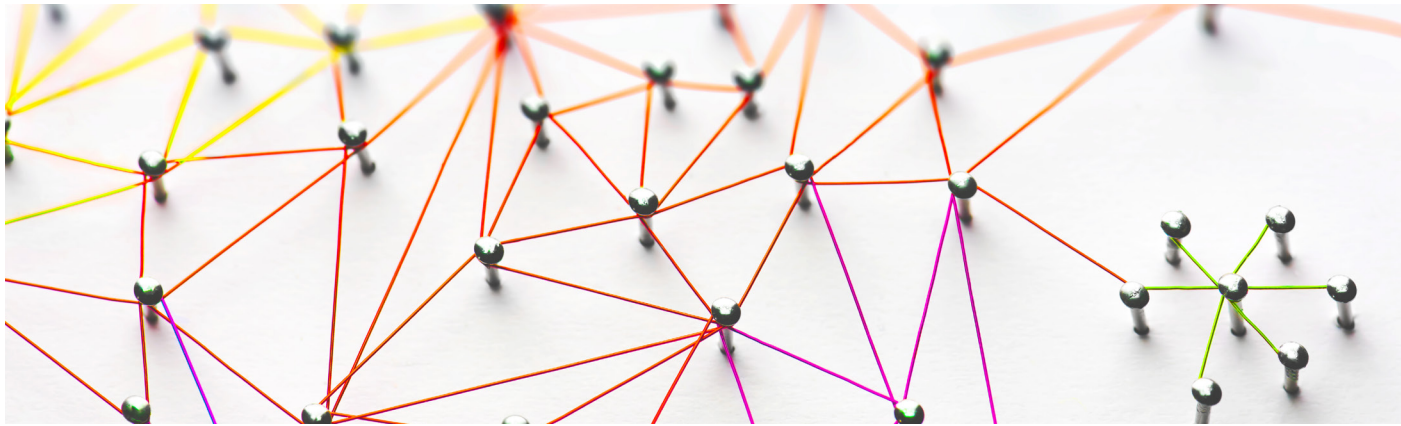
La empresa se negó a acceder a tal petición, comunicando a la trabajadora que, bien se reincorporaba a su puesto de trabajo, bien causaba baja voluntaria. Ante esta situación, la trabajadora no acudió al trabajo en la fecha establecida para su reincorporación, por lo que la empresa procedió a tramitar su baja en la Seguridad Social bajo el concepto “*dimisión/ baja voluntaria*”.

La trabajadora interpuso demanda de despido frente a la empresa, pero tanto el Juzgado de lo Social como la Sala confirmaron que la calificación de la extinción como baja voluntaria que había realizado la empresa era correcta, en tanto que quedó demostrado el ánimo defraudatorio de la trabajadora.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Sala de lo Social), núm. 227/2024, de 6 de marzo, Rec. nº 1019/2023. Una baja de corta duración no se considera una situación de discriminación por enfermedad

➤ En este caso, la empresa demandada comunicó al trabajador la extinción de su contrato de trabajo por no superación del período de prueba. Sin embargo, de forma previa a dicha comunicación, el trabajador había permanecido en situación de baja (incapacidad temporal) durante un breve período de tiempo, concretamente catorce días.

Aunque, en un primer momento, el Juzgado de lo Social declaró la nulidad del despido del trabajador por vulneración del derecho fundamental a la igualdad e integridad física, la Sala estimó el recurso de la empresa, argumentando que la baja por enfermedad fue de tan corta duración que no se está en presencia de una persona enferma, sino ante una persona que ha tenido una afección leve, no encontrándose ello protegida por lo dispuesto en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. A juicio de la Sala, lo contrario supondría la existencia un blindaje para el trabajador que contraviene la voluntad del legislador. Así, en este caso, al no existir discriminación, prima la libertad de las partes para desistir del contrato durante el período de prueba.



Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Sala de lo Social), núm. 240/2024, de 6 de marzo, Rec. nº 709/2023. No toda situación de tensión en el trabajo es constitutiva de acoso moral

- > La Sala desestima la demanda por acoso formulada por una trabajadora que previamente había permanecido en situación de baja (incapacidad temporal) por ansiedad y recibiendo tratamiento farmacológico. La empresa contaba con un protocolo frente al acoso, el cual fue activado y se llevó a cabo el procedimiento con las diligencias oportunas, que finalizó con la imposición de una sanción disciplinaria a un trabajador.

El razonamiento principal de la Sala es que no toda actitud de conflictividad en el desarrollo del trabajo puede merecer el calificativo de “acoso moral”, sino que es preciso distinguir entre una conducta de verdadera hostilidad, vejación y persecución sistemática, de lo que puede ser la exigencia rigurosa de determinado comportamiento laboral o un ejercicio del poder directivo empresarial que no pretende debilitar al trabajador.

Por lo tanto, la Sala recuerda que no debe confundirse el acoso moral con los enfrentamientos y desentendidos laborales que se producen en el seno de la empresa por defender los sujetos de la relación laboral intereses contrapuestos.

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social), núm. 478/2024, de 14 de marzo, Rec. nº 96/2022. El preaviso mínimo de cinco días en la distribución irregular de la jornada no resulta exigible en el trabajo a turnos

- > El objeto principal del conflicto versa sobre si el preaviso mínimo de cinco días, establecido en el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores para el supuesto de distribución irregular de la jornada, es extensible al cambio de turno.

La cuestión concreta se refiere a lo dispuesto en el convenio colectivo de empresa de una aerolínea, en el que se establece un preaviso mínimo de 48 horas para los cambios de turnos debidos a incidencias no previsibles. De esta manera, los sindicatos consideraron que dicho periodo incumplía con el preaviso mínimo de cinco días dispuesto a estos efectos en el Estatuto de los Trabajadores.

El Alto Tribunal vislumbra un razonamiento de interpretación normativo de vital importancia, al esclarecer que en el trabajo a turnos no cambia la duración de la jornada, sino su distribución. En consecuencia, la Sala concluye que el convenio colectivo está en sintonía con el Estatuto de los trabajadores, pues para el trabajo a turnos (artículo 36) no se establece un periodo de preaviso mínimo.

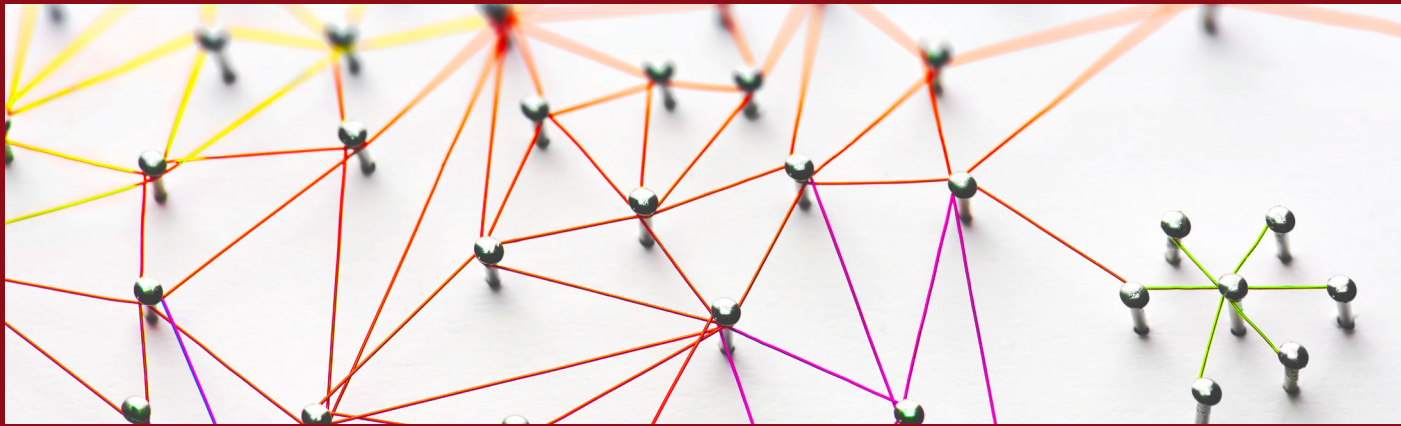
Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Sala de lo Social) núm. 203/2024, de 14 de marzo, Rec. nº 824/2023. La prevalencia en la valoración de la prueba del registro horario

- > La trabajadora reclama la compensación económica por la presunta realización de 302 horas extraordinarias. Sin embargo, en los registros de jornada no se desprende la existencia de dichas horas extraordinarias, sino que la trabajadora alega que dichas horas son consecuencia de las conversaciones mantenidas en un grupo de WhatsApp, por medio del cual se enviaban los cuadrantes de trabajo elaborados semanalmente por la empresa.

La Sala declara que deben primar los registros horarios de la empresa, los cuales eran firmados por la trabajadora, frente a las conversaciones de WhatsApp, que no pueden alterar la veracidad de dichos registros.

Contacto equipo Laboral de Andersen

Victoria Caldevilla, Socia de Andersen
Germán Martínez, Socio de Andersen



EL COMENTARIO DEL MES

El futuro de la indemnización por despido improcedente

A finales de marzo, se ha conocido que el Comité Europeo de Derechos Sociales (CEDS) ha emitido una resolución frente a la reclamación que presentó UGT en marzo de 2022 por entender que el sistema de despido en España incumple al artículo 24 de la Carta Social Europea (CSE) (*“el derecho de los trabajadores despedidos sin razón válida a una indemnización adecuada o a otra reparación apropiada”*). El argumento principal de la reclamación era que la normativa española en materia de despido no es suficientemente reparadora ni proporcional al daño que produce el despido a las personas trabajadoras, y tampoco garantiza su carácter disuasorio.

El CEDS ha considerado que el sistema español, que establece una indemnización por despido improcedente tasada, equivalente a 33 días de salario por año de servicio, con un límite de 24 mensualidades, no se ajusta a la CSE. La resolución del CEDS no es pública, y éste ha elevado un informe preliminar al Comité de Ministros del Consejo de Europa, que emitirá una recomendación en julio de 2024.

Además, el pasado 20 de marzo, el CEDS publicó sus Conclusiones 2023 respecto de los artículos de la CSE relacionados con los niños, la familia y los inmigrantes, en las que, tras analizar 36 posibles vulneraciones de la CSE por parte de España, concluye, para el caso del despido de mujeres trabajadoras durante el permiso de maternidad, que el límite máximo de los baremos de indemnización no permite conceder a un trabajador una indemnización superior en función de todas las circunstancias, ya que los tribunales solo pueden ordenar una indemnización dentro de los límites del baremo.

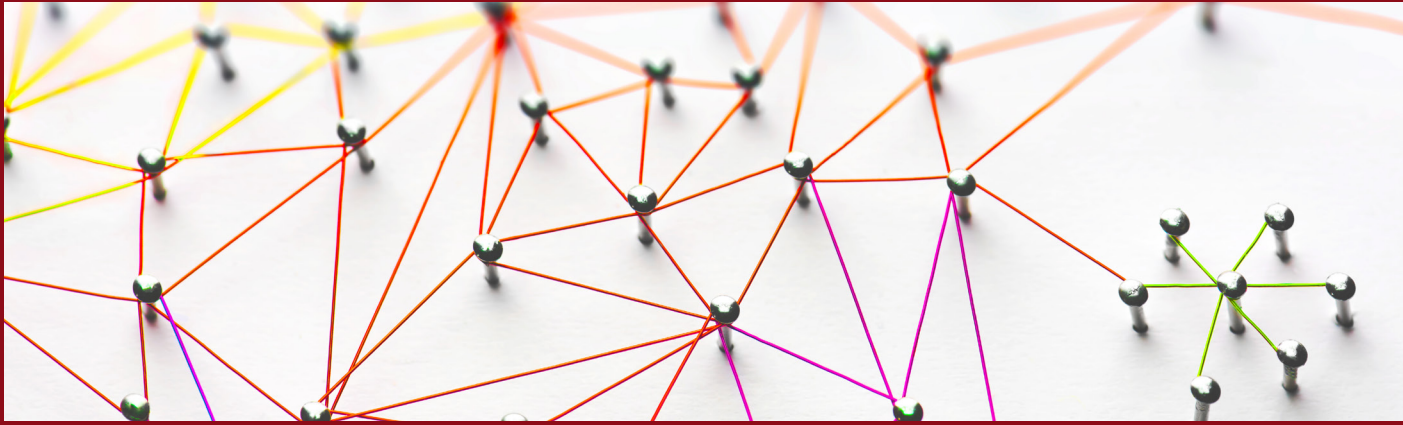
La posición del CEDS es que el sistema de límites máximos indemnizatorios previsto en la legislación española puede no garantizar una indemnización adecuada para compensar todo el daño sufrido por las personas trabajadoras en determinadas situaciones.

Y es cierto que esto es así cuando, por ejemplo, se trata de despidos de personas trabajadoras con poca antigüedad y salarios más bajos, y ello obviando el impacto de sus circunstancias personales y profesionales en el concreto daño sufrido.

Esta cuestión ya fue resuelta del mismo modo en reclamaciones similares promovidas por organizaciones sindicales en Finlandia (2016), Italia (2019) y Francia (2022), declarando que los topes de las indemnizaciones legales o los importes establecidos en función de determinados parámetros podían conllevar indemnizaciones inadecuadas en relación con el daño sufrido.

Aunque se discute el carácter vinculante, o no, de las decisiones del CEDS, la realidad es que, hasta la presente fecha, dichos países no han modificado su legislación en esta materia.

Una cosa está clara: España, como el resto de los países de la UE, debe cumplir los preceptos de la CSE, por lo que la decisión del CEDS da un claro impulso a la modificación normativa anunciada por el Gobierno en relación con la indemnización por despido improcedente.



Ante esta situación, cabe plantearse ¿Qué sistema puede dar cumplimiento a la adecuación o al efecto reparador de la indemnización o resultar disuasorio? ¿Deberían ser los tribunales los que determinen el importe de las indemnizaciones por despido en función del daño ocasionado en cada caso particular?

- Volver a la situación anterior a la reforma laboral de 2012, reestableciendo la fórmula indemnizatoria (igualmente tasada) de 45 días de salario por año de servicio con el tope de 42 mensualidades, así como los salarios de tramitación.
- Establecer un importe indemnizatorio mínimo legal, por ejemplo, de 6 meses, como existe en otros países.
- Otorgar a la persona trabajadora la opción por la readmisión o la indemnización.

En todo caso, cualquier alternativa conllevaría una modificación del Estatuto de los Trabajadores y, a efectos prácticos, supondría previsiblemente un encarecimiento del despido, lo que podría condicionar la contratación, aunque, al menos, sería deseable la fijación de unos baremos que proporcionaran seguridad jurídica.

Otra alternativa sería establecer indemnizaciones adicionales para reparar los daños producidos por el despido en cada caso concreto, en función de:

- Las condiciones del trabajador despedido, tales como la edad, situación familiar, capacidad para encontrar trabajo, salud, etc.
- La situación del sector.
- Los daños y perjuicios reales sufridos y acreditados (por ejemplo, si el trabajador tiene derecho o no a percibir prestación de desempleo o subsidio, si cesó voluntariamente en su relación laboral anterior para incorporarse a la empresa en la que es despedido poco tiempo después, etc.).

El problema es que, si no se determinan ciertos parámetros objetivos, se dejaría al arbitrio exclusivo de los tribunales el establecimiento de los importes indemnizatorios, dando lugar a la dispersión de criterios y, por tanto, a una mayor litigiosidad, incluso complicando la fase probatoria en el procedimiento por despido. En definitiva, todo ello contribuiría a crear una situación de inseguridad jurídica.

Frente a esta incertidumbre, lo razonable sería esperar a la publicación de la resolución del CEDS dentro de unos meses y, a partir de entonces, negociar en el marco del diálogo social la fórmula legal de cálculo de la indemnización por despido improcedente con el objetivo de dar cumplimiento a los preceptos de la CSE. Todo ello bajo la premisa fundamental del respeto al principio de seguridad jurídica, lo que se consigue necesariamente con la fijación de determinados parámetros o baremos objetivos.

Hasta entonces el debate está servido.

Elena Esparza
Socia de Andersen