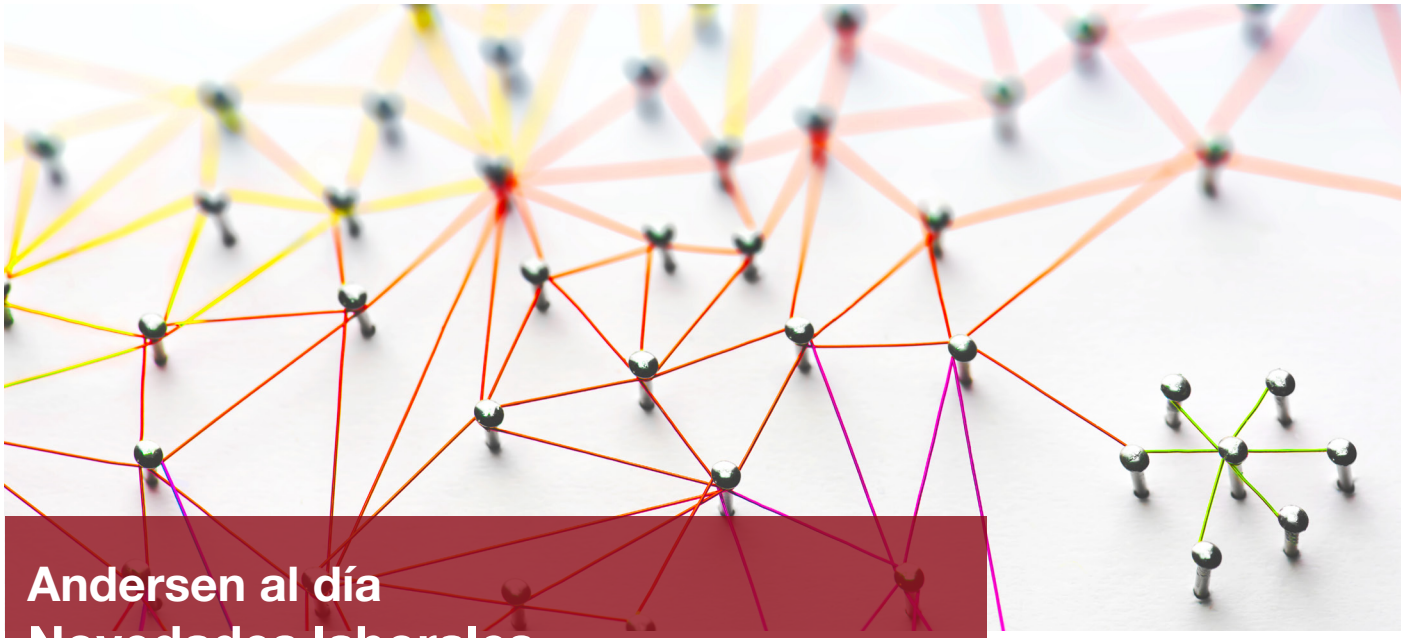


Andersen al día
Novedades laborales

NORMATIVA

Real Decreto 893/2024, 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

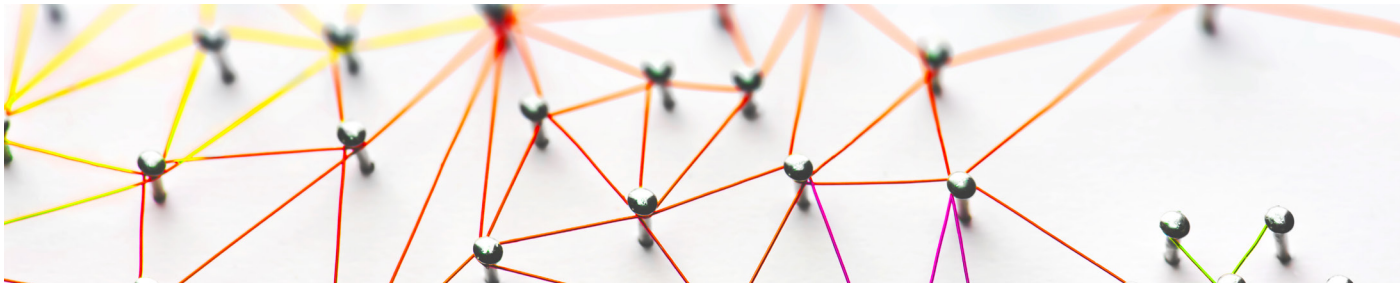
Esta nueva normativa establece un marco regulatorio para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores en el ámbito del servicio del hogar familiar. En particular, busca extender la protección laboral a un sector que ha sido históricamente desatendido, alineándose con el Convenio 189 de la OIT sobre trabajo doméstico. Algunos de los principales puntos de este real decreto son los siguientes:

- Evaluación de riesgos laborales: los empleadores deben llevar a cabo una evaluación de riesgos en el entorno del hogar, similar a lo que se requiere en cualquier otro sector laboral.
- Equipos de protección individual (EPI): los trabajadores del hogar tendrán derecho a recibir equipos de protección necesarios para realizar sus tareas de manera segura.
- Formación en materia de prevención: es obligatorio que los empleadores proporcionen formación en prevención de riesgos laborales a los trabajadores, lo que asegurará que estén capacitados para identificar y prevenir posibles peligros.
- Vigilancia de la salud: esta vigilancia podrá incluir la realización de un reconocimiento médico que tenga en cuenta todos los riesgos a los que los trabajadores puedan quedar expuestos, según se hayan identificado en la evaluación de riesgos.

En resumen, esta norma, no solo mejora la seguridad y salud laboral en el ámbito doméstico, sino que también representa una oportunidad para el sector de la prevención de riesgos laborales, fomentando la formalización del empleo en este sector y la creación de una cultura de prevención.

Orden IGD/954/2024, de 5 de septiembre, por la que se aprueban las bases de la concesión del distintivo “Igualdad en la Empresa” y se efectúa la convocatoria correspondiente al año 2024

Esta Orden tiene por objeto convocar el procedimiento para la concesión del referido distintivo, con el fin de reconocer y fomentar el trabajo de las empresas y entidades que se comprometen con la igualdad, destacándose por implementar políticas de igualdad de género en las condiciones laborales, en los modelos organizativos y en otros ámbitos como los servicios, productos y publicidad de la empresa. La norma establece, entre otros aspectos, los posibles candidatos y sus requisitos, el proceso de presentación de candidaturas, la documentación necesaria, así como el procedimiento y los criterios para la concesión del distintivo. El plazo para presentar candidaturas es de un (1) mes a partir del día siguiente a la publicación de la Orden en el BOE, que tuvo lugar el 13 de septiembre de 2024.



SENTENCIAS DE INTERÉS

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social), nº 1034/2024, de 17 de julio de 2024, Rec. nº 278/2022. El Tribunal Supremo reconoce la prevalencia de un salario base más favorable sobre las tablas salariales estipuladas en los convenios colectivos

Con carácter previo, la sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha estimó una demanda de conflicto colectivo, declarando nula la modificación sustancial de las condiciones de trabajo impugnada por los trabajadores, consistente en el ajuste de los salarios abonados a las previsiones del nuevo convenio colectivo de aplicación. Dicha sentencia estableció que la empresa había mantenido una práctica de abono del salario base en cuantía superior a la fijada en las tablas salariales del convenio colectivo durante más de cinco (5) años, lo que constituía una condición más beneficiosa para los trabajadores afectados.

Finalmente, el Tribunal Supremo desestima el recurso de casación interpuesto por la empresa, en el que argumentaba que la modificación sustancial de las condiciones de trabajo no se justifica por la aplicación del nuevo convenio colectivo, ya que éste no deroga la condición más beneficiosa previamente consolidada en referencia al salario base.

El alto tribunal reafirma su doctrina en esta materia, confirmando que la continuidad en el abono de un salario superior al estipulado en el convenio colectivo genera un derecho consolidado para los trabajadores. La decisión de la empresa de ajustar unilateralmente las remuneraciones sin seguir el procedimiento legalmente establecido para la modificación sustancial de las condiciones de trabajo contraviene lo estipulado en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, que exige un proceso de consulta y justificación ante los representantes de los trabajadores.

Así, la sentencia del Tribunal Supremo, no sólo protege los derechos de los trabajadores afectados, sino que también subraya la importancia de la seguridad jurídica en las relaciones laborales, evitando que las empresas alteren condiciones previamente aceptadas sin el seguimiento del debido proceso.

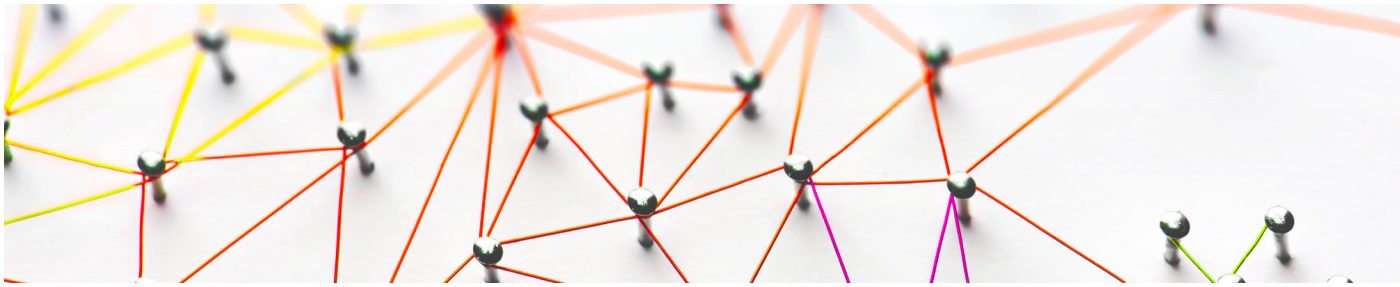
Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social), nº 995/2024, de 9 de julio de 2024, Rec. nº 182/2022. El acuerdo interprofesional de resolución extrajudicial de conflictos colectivos no vulnera el derecho de huelga al exigir mediación previa

La Sala resuelve acerca de la demanda interpuesta por la Confederación General del Trabajo de Andalucía, la cual impugnaba los artículos 5 y 28 del Acuerdo Interprofesional que regula el Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía, alegando que estos artículos vulneraban el derecho fundamental a la huelga al exigir un requisito de mediación previa.

La demanda fue desestimada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, que consideró que los artículos impugnados no eran contrarios a derecho y que la mediación previa no limitaba el contenido esencial del derecho a la huelga. En este sentido, destacó que la mediación previa es un procedimiento que busca facilitar la resolución de conflictos laborales y que su inclusión en el acuerdo interprofesional es válida, dado que se deriva de la autonomía de las partes y no impide el ejercicio del derecho a la huelga. Este criterio es confirmado por el Tribunal Supremo, reafirmando la validez del requisito de mediación y su naturaleza de convenio colectivo con eficacia general.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Asturias, (Sala de lo Social), nº 1313/2024 de 26 de julio de 2024. Recurso nº 1135/2024. La improcedencia del despido y vulneración de derechos fundamentales en el contexto de una incapacidad temporal

El Tribunal Superior de Justicia de Asturias desestima el recurso de suplicación interpuesto por una trabajadora contra la sentencia dictada por un Juzgado de lo Social que había declarado improcedente su despido, ya que la empresa no logró demostrar que el mismo estuviera justificado por causas objetivas. La demandante alegaba que su despido debía ser declarado nulo por discriminación con motivo de su situación de incapacidad temporal.



La Sala concluye que no se ha demostrado la vulneración de derechos fundamentales, ya que la empresa había justificado su decisión de despido por las ausencias no justificadas de la trabajadora. Además, destaca que, aunque la trabajadora había sido dada de alta médica, no se comunicó con la empresa para justificar su inasistencia al trabajo, lo que permitió a la empresa actuar conforme a la normativa laboral.

La sentencia reafirma la importancia de la comunicación entre trabajador y empresa en situaciones de incapacidad temporal. Por tanto, se confirma la improcedencia del despido, ordenando la readmisión de la trabajadora y el abono de salarios de tramitación.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León (Sala de lo Social), nº 648/2024, de 24 de julio de 2024. Rec nº 379/2024. El Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León declara en situación de incapacidad absoluta a una trabajadora con síndrome postcovid

La Sentencia del Juzgado de lo Social estimó la demanda interpuesta por la trabajadora contra el Instituto Nacional de la Seguridad Social y la Tesorería General de la Seguridad Social, declarando a la actora en situación de incapacidad permanente absoluta derivada de enfermedad común, dado que padecía cefaleas crónicas postcovid y trastornos cognitivos que le impedían ejercer su profesión de diseñadora gráfica.

El recurso de suplicación interpuesto por los organismos públicos es desestimado, confirmando la Sala la sentencia del Juzgado de lo Social. Concretamente, concluye que las cefaleas continuas y diarias imposibilitan un rendimiento adecuado en cualquier profesión, lo que justifica el reconocimiento de la incapacidad permanente absoluta.

Sentencia del Tribunal Supremo nº 991/2024, de 9 de julio de 2024. Recurso nº 3161/2021. Subsidio para mayores de 52 años: requisito de inscripción ininterrumpida desde el fin de la prestación por desempleo

Esta sentencia analiza los requisitos para acceder al subsidio por desempleo para mayores de 52 años, destacando que la inscripción como demandante de empleo debe mantenerse de forma ininterrumpida, no solo a partir de los 52 años, sino desde que surge la situación protegida. Es decir, el trabajador debe demostrar una búsqueda activa de empleo para tener derecho al subsidio al alcanzar esa edad. El fallo subraya que el subsidio está destinado a quienes han estado buscando empleo sin éxito, no a quienes se han apartado voluntariamente del mercado laboral. Esta resolución es importante para interpretar la normativa sobre subsidios de desempleo, especialmente para los trabajadores mayores de 52 años en situación de vulnerabilidad.

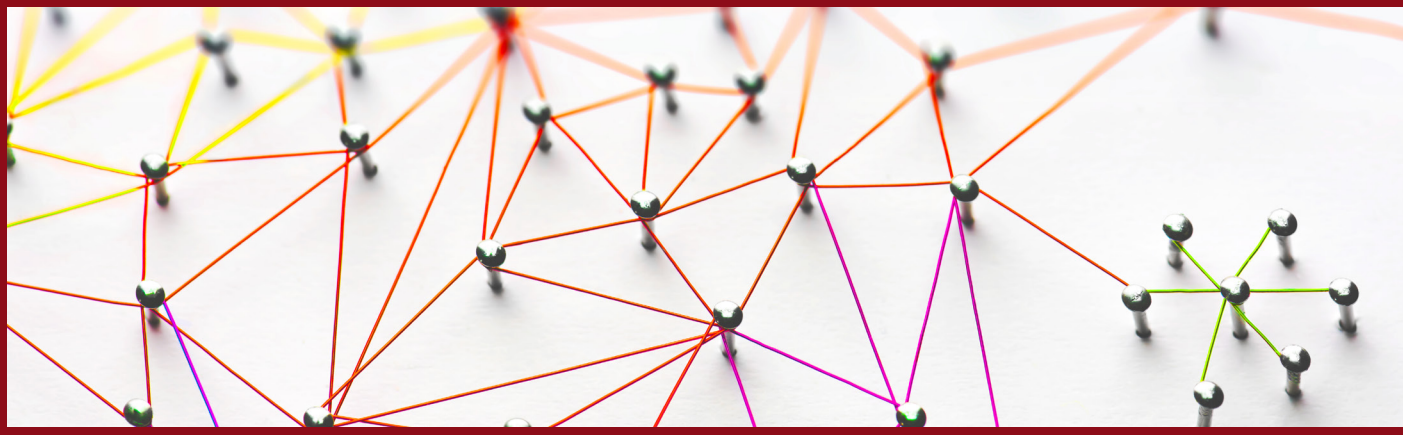
Sentencia de la Audiencia Nacional (Sala de lo Social), nº 100/2024, de 23 de julio de 2024, Rec. nº 163/2024. Revocación de sanción por obstrucción a la labor inspectora

La Sala estima la demanda de una empresa contra el Ministerio de Trabajo, revocando una sanción de 70.000 euros por obstrucción a la labor inspectora. La sanción había sido impuesta tras una inspección en la que se detectaron supuestas irregularidades en la contratación de trabajadores. Algunos trabajadores huyeron durante la inspección, pero la empresa argumentó que no pertenecían a su plantilla y que los presentes estaban debidamente dados de alta en la Seguridad Social.

La Sala determina que no había pruebas suficientes para vincular a las personas no identificadas con la empresa. Además, consideró que exigir la identificación de individuos desconocidos era una “petición diabólica”. En consecuencia, anuló la sanción económica, resaltando la importancia de una correcta identificación y documentación en los procesos de inspección laboral, de acuerdo con la Ley 23/2015 y la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

Contacto equipo Laboral de Andersen

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



EL COMENTARIO DEL MES

Estado actual de la negociación de la reducción de la jornada máxima legal laboral: análisis y consecuencias

Una de las grandes novedades previstas en materia laboral para los próximos meses es la reducción de la jornada máxima legal laboral en 2024 o 2025 para pasar en una primera fase, de la jornada máxima legal de 40 horas semanales, vigente desde 1983, a otra de 38,5 horas semanales, y en una segunda fase a 37,5 horas semanales.

Aunque se trata de una medida todavía en proceso de estudio y negociación, ya se conocen las distintas líneas maestras y posturas que vienen manteniendo en dicha negociación los distintos agentes sociales y partes implicadas en la misma, coincidiendo todas ellas en que, en ningún caso, dicha reducción será nunca inferior a las 37,5 horas semanales, que se implantarían en dos etapas: en una primera, la jornada se reduciría a 38,5 horas semanales, y en una segunda y última a 37,5 horas semanales.

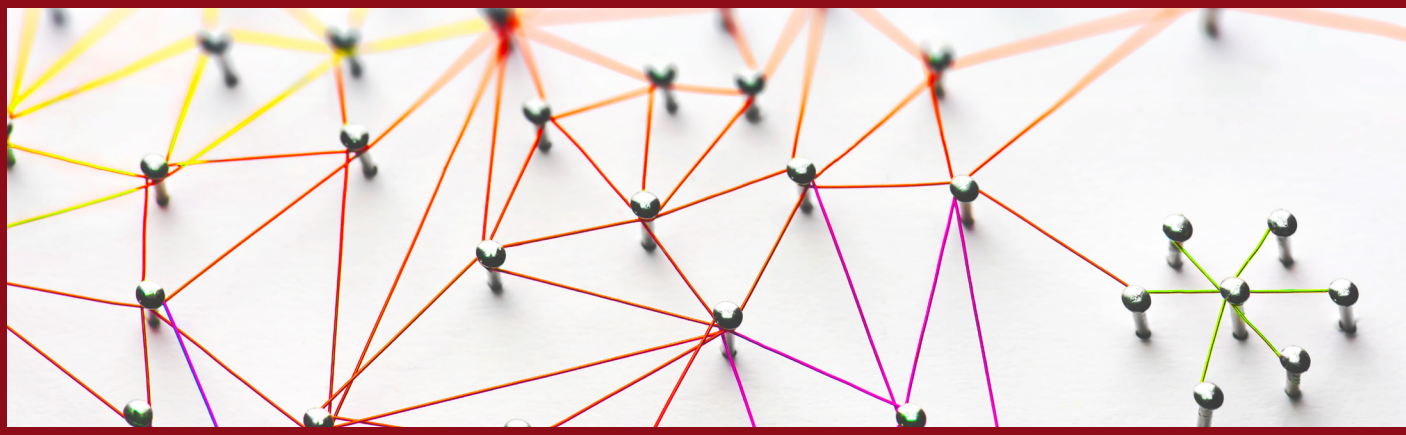
No está claro aún el calendario de aplicación ni el régimen de reducción de la jornada máxima legal laboral, que es un punto clave en las negociaciones, barajándose en la actualidad una reducción gradual de la jornada hasta las 37,5 horas semanales a partir de enero de 2025.

Según parece, en la negociación, actualmente, una gran mayoría coincide en que los empleados percibirán el mismo salario actual, al menos, trabajando 1,5 o 2,5 horas menos semanales, lo que daría lugar al aumento del coste de la hora trabajada, pero la reducción no afectará en principio al Salario Mínimo Interprofesional (SMI), por lo que la hora trabajada valdrá más también para los que perciben este salario.

Se pretende también en la negociación regular de alguna manera la distribución irregular de un 10% de la jornada en el que hay que resolver suficientemente el derecho a la desconexión digital para evitar contactos entre empresa y trabajador fuera de jornada y horario, y en que se establezcan sanciones para las empresas en caso de incumplimiento. La reducción legal de jornada semanal no afectará por igual a todos los sectores, ya que los convenios colectivos podrán establecer, como ocurre en la actualidad, jornadas inferiores a la legal, al tratarse de una materia disponible para la negociación colectiva.

Como las negociaciones sobre este tema van lentas es posible que las fechas previstas inicialmente para su aplicación se retrasen y su entrada en vigor no se produzca hasta 2025 con aplicación paulatina de la reforma a lo largo de dicho año.

Aunque la situación de la reforma de la jornada máxima legal ha sido ampliamente difundida en los medios de comunicación, nos vamos a permitir una puesta al día



de la misma a modo de resumen, aunque no se sepa aún cuál será el alcance definitivo de ella.

Sobre la bondad o maldad de la referida medida, el Fondo Monetario Internacional (FMI) ha avisado de que los salarios soportarán parte de los costes de la jornada que nos pueden llevar a años de moderación de los salarios.

La experiencia más próxima que conocemos en esta materia es la de Francia, que hace unos años llevó a cabo una reducción de la jornada máxima legal a las 35 horas semanales actuales, y ante ello hemos de concluir que dicha medida tuvo defensores y detractores, aunque en su conjunto fue considerada positiva.

El FMI no eliminó las consecuencias negativas que de esa reforma se derivaron, algunas de calado, porque, como nada es gratis, al final los trabajadores acabaron soportando parte de los costes de la reducción de jornada; también los salarios se congelaron y permanecieron de 1 a 3 años sin incremento. En algunos casos hubo una moderación salarial durante tiempo, descendiendo los ingresos per cápita a medio plazo.

Por último, el FMI ha advertido que esta iniciativa debería acompañarse de moderación salarial y debería permitirse la flexibilidad, así como, la creación de empleo que podría generar la reducción de jornada que no está clara y sería probablemente pequeña.

En Francia en general no se creó ni destruyó empleo, por los múltiples cambios que acompañaron a la reforma; hubo en los trabajadores cierto descontento por la peor evolución de los salarios, si bien, se observó una deslocalización de actividades desde las empresas grandes a las pequeñas buscando abaratar el trabajo.

El problema en el momento actual en nuestro país, independientemente de las cuestiones de fondo, se encuentra en el procedimiento a seguir, o sea, en la forma, ya que, las empresas se niegan a rebajar la jornada por Ley y las posibilidades de conseguir un acuerdo en la mesa de negociación son, por ahora, remotas.

Fernando Yélamos
Of Counsel de Andersen