

Andersen al día Novedades laborales

NORMATIVA

Ley Orgánica 2/2024. Novedades en las exigencias reforzadas en la representación paritaria y presencia equilibrada en Órganos de Gobierno

> Con fecha 1 de agosto de 2024, se publicó en el BOE la Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, que regula la representación paritaria y la presencia equilibrada de mujeres y hombres en órganos de gobierno y administración de entidades empresariales y sociedades cotizadas.

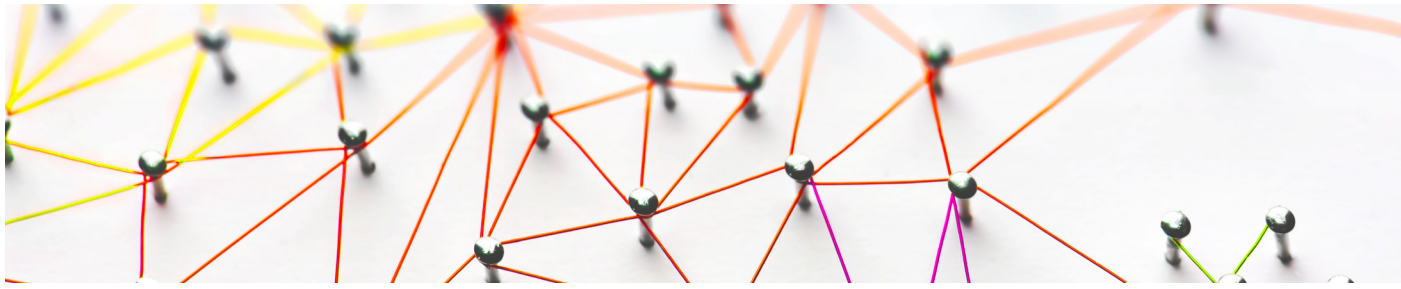
Esta normativa, que entró en vigor el pasado día 22 de agosto, tiene como origen la transposición de la Directiva (UE) 2022/2381, destacando las siguientes modificaciones principales:

- Se modifica el Estatuto de los Trabajadores y la Ley de Libertad Sindical, exigiendo una representación paritaria y equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de representación, gobierno y administración de las asociaciones empresariales, sociedades cotizadas y sindicatos. Concretamente, se establece que ningún sexo puede superar el 60% ni ser menor al 40% en dichos órganos. En el supuesto de que no se alcance este mínimo, la entidad correspondiente deberá justificar las causas y detallar las medidas adoptadas para corregir el desequilibrio.
- Además, la Ley incluye reformas en diversas normativas relacionadas con la igualdad de género en el ámbito deportivo, la contratación pública y la estabilidad presupuestaria, consolidando así su alcance transversal.

Modificaciones en el Reglamento General sobre Cotización y Liquidación de otros Derechos de la Seguridad Social que afectan principalmente a trabajadores autónomos

> El día 1 de agosto de 2024 entró en vigor el Real Decreto 665/2024, publicado el 10 de julio de 2024, modificando el Reglamento General sobre Cotización y Liquidación de otros Derechos de la Seguridad Social. Los aspectos clave de la modificación son los siguientes:

- La normativa actualiza los procedimientos para la presentación y liquidación de las cotizaciones, así como para la regularización de aportaciones, impactando a todos los contribuyentes del sistema de Seguridad Social.
- Para los trabajadores autónomos, el Real Decreto puede implicar ajustes en los plazos y la forma de presentar sus liquidaciones y aportaciones. Los cambios también pueden afectar a cómo se calculan y gestionan sus cotizaciones, mejorando la precisión y la eficiencia en el sistema.
- Las modificaciones también impactan a las empresas, en cuanto a sus obligaciones de cotización y la forma en que deben gestionar los derechos de la Seguridad Social de sus empleados.



SENTENCIAS DE INTERÉS

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social) nº 960/2024, de 26 de junio, Rec. nº 163/2023. Freno a una sentencia sobre el cómputo de desplazamientos como tiempo de trabajo

- El Tribunal Supremo ha estimado el recurso de casación interpuesto por una empresa del sector de elevadores, anulando una sentencia de la Audiencia Nacional que reconocía el derecho de los trabajadores a computar como tiempo de trabajo los desplazamientos entre su domicilio y los clientes.

El Alto Tribunal determinó que el procedimiento utilizado era inadecuado debido a que, en realidad, no se trataba de un conflicto colectivo, sino que requerían un análisis individualizado.

Es relevante destacar que, si bien esta sentencia no modifica la conocida como “doctrina Tyco”, sí que aclara que no se puede considerar de forma automática tiempo de trabajo efectivo los desplazamientos desde el domicilio del trabajador hasta el primer cliente y desde el último cliente de vuelta a casa, dependiendo de las circunstancias específicas de cada situación y de la normativa aplicable en cada caso.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia (Sala de lo Social) nº 2934/2024 de 17 de junio, Rec. nº 1934/2024. Despido Disciplinario por falta de registro de jornada: un caso de reincidencia y sanciones previas

- En el caso enjuiciado, la Sala confirma el despido disciplinario de un trabajador que había sido sancionado en múltiples ocasiones por no registrar correctamente su jornada laboral. A pesar de haber sido advertido y sancionado previamente, el trabajador continuó incumpliendo su obligación en este sentido, lo que llevó a la empresa a tomar la decisión de despedirlo.

La sentencia destaca que la reincidencia en la falta, tipificada como muy grave en el convenio colectivo, justifica la extinción del contrato de trabajo. Esta decisión subraya la importancia de la obligación

de registro de jornada y la posibilidad de despido disciplinario por reincidencia en faltas laborales, incluso cuando las sanciones previas están en proceso de impugnación judicial.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Sala de lo Social) nº 527/2024 de 5 de julio, Rec. nº 180/2024. Efectividad de la comunicación de despido ante la negativa del trabajador a recibir la carta

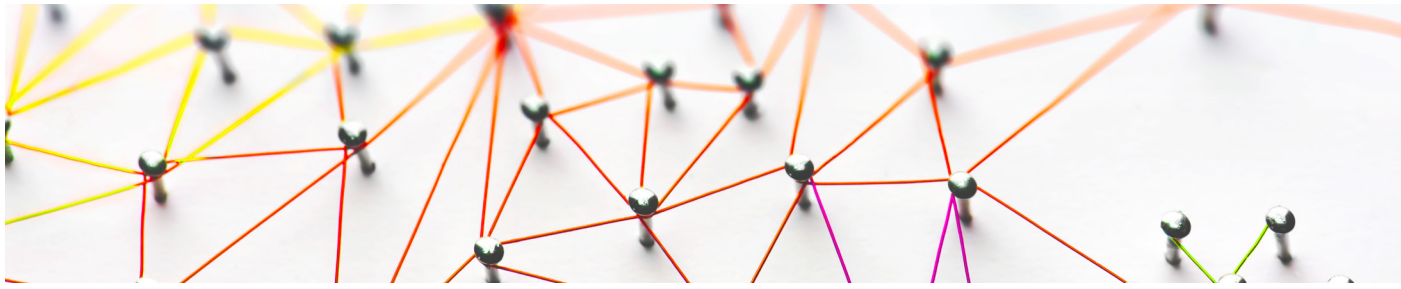
- La Sala determina que la falta de acreditación de la recepción de la carta de despido por parte del trabajador exime a la empresa de responsabilidad en la notificación del despido en aquellos casos en que esta haya actuado con la mayor diligencia exigible, agotando todas las posibilidades de notificación a su alcance.

En este caso, el despido fue declarado improcedente por el Juzgado de lo Social, por considerar que la prueba documental aportada por la empresa, consistente en la carta de despido, no fue reconocida por el trabajador y carecía de firma que certificara su contenido.

Sin embargo, tras el recurso interpuesto por la empresa, la Sala concluye que había quedado acreditado que se realizaron múltiples intentos de notificación del despido a través de una plataforma digital, actuando la empresa con la diligencia debida en la notificación del despido, por lo que la negativa del trabajador a recibir la carta exime a ésta de responsabilidad.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia (Sala de lo Social, Sección 1ª) nº 3184/2024 de 1 de julio, Rec. nº 2424/2024. Transparencia en la información y derecho a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia

- La Sala recuerda la existencia de dos marcos normativos habilitantes de la videovigilancia: (i) la videovigilancia laboral, sometida a la normativa laboral y de obligada información previa a los trabajadores y sus representantes; y (ii) la videovigilancia implementada con la finalidad de



preservar la seguridad de las personas, los bienes y las instalaciones de la empresa, de carácter no laboral.

Esta segunda clase de videovigilancia no exige necesariamente una comunicación previa al trabajador, sino simplemente la colocación de un dispositivo informativo visible identificando la existencia del mismo, en el que conste, al menos, la existencia del tratamiento, la identidad del responsable y la posibilidad de ejercitar los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición.

En esta sentencia se enjuicia el despido disciplinario de un trabajador en el que, ante las sospechas de hurto de material, la empresa realiza un visionado retrospectivo de las cámaras de videovigilancia (previamente informadas), advirtiendo efectivamente su incumplimiento. Así, el despido es finalmente declarado procedente, calificándose el visionado como idóneo a la finalidad pretendida, haciéndose hincapié en que el mismo se limitó a los momentos temporales concretos a que se referían las sospechas, y no a un visionado genérico.

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección 1ª) nº 993/2024, de 9 de julio, Rec. nº 163/2022. La existencia de concurrencia de convenios determina la inaplicabilidad temporal de sus preceptos, no su nulidad

> El Alto Tribunal recuerda en esta sentencia las reglas de concurrencia de convenios previstas en el artículo 84.3 del Estatuto de los Trabajadores y las consecuencias previstas por la normativa para los supuestos en que dicha concurrencia se produzca.

Así, en el caso enjuiciado el Tribunal Supremo se pronuncia sobre un supuesto de concurrencia de un convenio de empresa con el convenio estatal de empresas de seguridad, y declara inaplicables (no nulos) preceptos del convenio de empresa, bien por regular materias en que este último carece de prioridad aplicativa, bien porque afectan directamente a materias excluidas de dicha prioridad aplicativa.

En todo caso, recuerda el Tribunal Supremo que ambos convenios permanecen vigentes y son válidos. De este

modo, los preceptos del convenio colectivo de empresa no devienen nulos, sino inaplicables temporalmente, por lo que, una vez pierda vigencia el convenio colectivo estatal, los preceptos del convenio colectivo de empresa declarados inaplicables por la existencia de concurrencia resultarían plenamente aplicables.

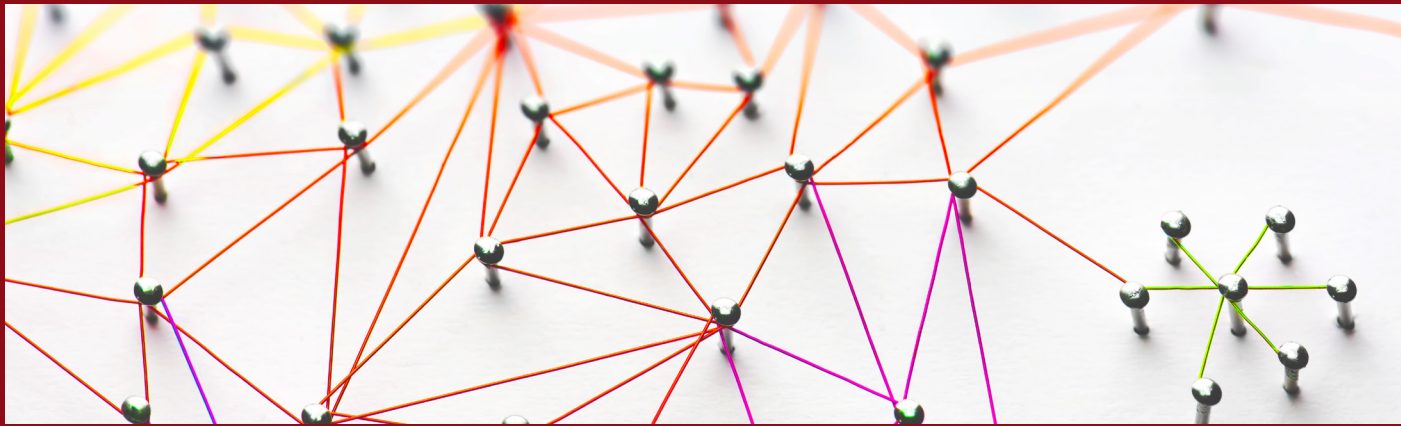
Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia (Sala de lo Social, Sección 1ª) nº 3206/2024 de 1 de julio, Rec. nº 2653/2023. El cumplimiento, por parte de una beneficiaria de la pensión con cargo al sistema de seguridad social de Suiza, de las exigencias normativamente previstas en la legislación española para su consideración como beneficiaria de asistencia sanitaria en España con cargo al Sistema Nacional de Salud, determina la innecesidad de suscribir un convenio especial

> En esta sentencia se discute sobre si resulta necesario que la persona beneficiaria de una pensión conforme al sistema de seguridad social de Suiza suscriba un convenio especial de seguridad social en España. A tal efecto, el INSS recurre la sentencia de instancia alegando que, a diferencia de pensionistas de los demás Estados miembros, los pensionistas por legislación suiza residentes en España tienen la posibilidad de optar entre continuar sujetos en materia de asistencia sanitaria a la legislación suiza o a la española si lo solicitan con carácter previo y suscriben un convenio especial, teniendo así derecho a la asistencia sanitaria en España con cargo a las cuotas del convenio. Se opone sin embargo la beneficiaria demandante alegando que la suscripción de este convenio especial no es preceptiva y que, por ende, y habiendo suscrito el mismo, le deben ser devueltas las cotizaciones efectuadas al mismo.

La Sala concluye que, siempre y cuando cumpla con lo previsto en la normativa española (lo que ocurría en este caso, al residir la persona en España, convivir con su cónyuge titular de asistencia sanitaria en España y no realizar trabajo remunerado), tendrá derecho a recibir asistencia sanitaria de la Seguridad Social en cualquiera de sus regímenes, sin necesidad de suscribir un convenio especial. Ello con independencia de que pueda percibir una pensión con cargo a la seguridad social de Suiza y tener derecho a la asistencia sanitaria en Suiza.

Contacto equipo Laboral de Andersen

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



EL COMENTARIO DEL MES

A vueltas con los errores normativos. Mucho ruido y

Pública y notoria ha sido la publicación, el pasado 2 de agosto, de la Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres (en adelante, “LO 2/2024”), pero no tanto por la incorporación de múltiples modificaciones en nuestro ordenamiento jurídico encaminadas a avanzar en la consecución del ejercicio real y efectivo del principio constitucional de igualdad, sino por el error del legislador cuando, en la Disposición Final Novena de la norma, al proceder a la modificación de varios preceptos del Real Decreto Legislativo 2/2015, de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, suprime los supuestos de nulidad objetiva de los despidos (no procedentes) respecto de personas trabajadoras que hubiesen solicitado, o vinieran disfrutando del permiso de 5 días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, regulado en el artículo 37.3.b) del Estatuto de los Trabajadores, o respecto de aquellas personas trabajadoras que hayan solicitado o estén disfrutando de la adaptación de jornada de trabajo para hacer

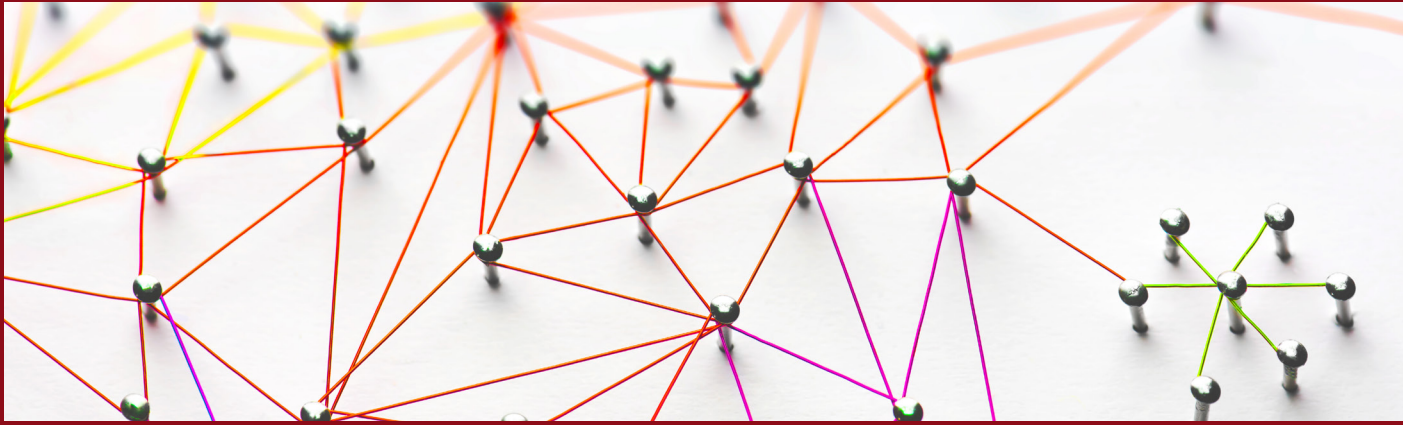
efectivo el derecho a la conciliación de la vida familiar y personal, prevista en el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores.

A este respecto, y como se ha referido, con las modificaciones del Estatuto de los Trabajadores contenidas en la LO 2/2024, se suprimen, erróneamente (por así haber sido reconocido por el Gobierno), los dos supuestos de nulidad objetiva referidos.

Señalar que nuestra normativa laboral reconoce para determinados colectivos de personas trabajadoras, en circunstancias concretas, un blindaje especial sobre el despido. Esto es, en dichos supuestos el despido de las personas trabajadoras solo puede ser declarado procedente o nulo, pero no cabe la improcedencia del mismo.

Así pues, hasta que no se subsane el error cometido por el legislador, dichos supuestos que, con anterioridad a la entrada en vigor de la LO 2/2024, en fecha 22 de agosto de este año, disfrutaban de la protección de la nulidad objetiva o automática (de no ser procedente el despido), actualmente carecen de ella.

No obstante, y ante la posible desinformación que pueda haber generado la prensa generalista, cabe advertir que el despido de dichos colectivos de personas trabajadoras todavía puede ser declarado nulo como consecuencia de la aplicación por los órganos judiciales



de la nulidad vinculada a la vulneración del derecho a la indemnidad. Esto es, considerar que el despido es una represalia empresarial o consecuencia de haber solicitado la persona trabajadora una adaptación de jornada o permiso de los referidos con anterioridad.

Para evitar dicho riesgo de nulidad, en tanto no se subsane el error cometido con la aprobación de la LO 2/2024, deberán acreditarse las circunstancias concurrentes en cada caso, las causas del despido, su acreditación, la gravedad y voluntariedad de la conducta de la persona trabajadora, desligando el despido de la petición del permiso o adaptación de jornada, como debiera de hacerse de mantenerse la protección del despido objetivo o automático.

Por otro lado, si nos fijamos en las novedades introducidas por la LO 2/2024 en el Estatuto de los Trabajadores, debemos señalar, entre otras, que:

- Se introduce como nulidad objetiva o automática los despidos de las personas trabajadoras víctimas de la violencia sexual.
- Para las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género, víctimas de violencia sexual o de víctimas del terrorismo que se vean obligados a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, en los términos expuestos en el artículo 40.4 del Estatuto de los Trabajadores:

- I. Se amplía la duración inicial del traslado o de cambio de centro de trabajo de 6 meses a entre 6 y 12 meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaban los trabajadores.
- II. Se dispone que terminado el período de traslado o de cambio de centro de trabajo, la persona trabajadora podrá optar por (i) regresar a su puesto anterior, (ii) la continuidad en el nuevo puesto de trabajo, decayendo la obligación de reserva de puesto de trabajo o (iii) por la extinción del contrato, percibiendo una indemnización de 20 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a 1 año y con un máximo de 12 mensualidades.

En fin, como ya se pronosticaba por el comentario, el riesgo de nulidad del despido de las personas que soliciten o se acojan al permiso de 5 días o hayan solicitado o estén disfrutando de la adaptación de jornada no ha desaparecido pese a su supresión en el texto estatutario.

José Ignacio Gelpí
Socio en Andersen