



ANTRÀS
ABOGADOS ASOCIADOS

Desde 1940



JULIO 2021

NEWSLETTER



El Guadiana de la jubilación forzosa.

La jubilación forzosa es una de las materias que de manera recurrente ha sido reformada por el legislador desde su introducción en la Disp. Adicional 5ª del Estatuto de los Trabajadores de 1980. Parece que de nuevo va a volver a ocurrir y que la actual redacción, en la Disp. Adicional 10ª, modificada por última vez en 2018 puede volver a ser modificada. El pasado 1 de julio, en el marco del acuerdo sobre la reforma del sistema de pensiones, Gobierno, sindicatos y patronal acordaron establecer fuertes limitaciones a este tipo de cláusulas de jubilación forzosa u obligatoria.

Concretamente, las novedades que contiene el texto del acuerdo con relación a la jubilación forzosa son:

- La imposibilidad de establecer cláusulas convencionales que prevean la jubilación forzosa del trabajador por el cumplimiento de una edad inferior a 68 años. Con una única excepción referida a aquellas hipótesis en las que la persona afectada, que deberá tener al menos 65 años, esté adscrita a una actividad de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE) en la que exista una tasa de ocupación femenina inferior al veinte por ciento y se contrate de forma indefinida y a tiempo completo a una mujer.

- Se continuará exigiendo que el trabajador jubilado tenga derecho al

100% de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva pero ahora se exigirá que cada extinción contractual derivada de la jubilación lleve aparejada simultáneamente la contratación indefinida y a tiempo completo de, al menos, un trabajador.

Ha de advertirse y ello resulta de suma importancia que este cambio restrictivo: 1) deberá tramitarse legislativamente, no siendo, por ello, aún aplicable. Se estima que lo sea a partir de enero de 2022, y 2) además, se prevé una aplicación transitoria que supondrá el respeto a las regulaciones que se puedan contener en los convenios colectivos vigentes y durante los tres ejercicios siguientes a la finalización de la vigencia inicial pactada en el convenio en cuestión.

De esta forma, aquellas empresas que consideren útil la utilización del mecanismo de la jubilación forzosa en los términos actualmente vigentes (65 años y vinculación de la medida a objetivos coherentes de política de empleo expresados en el convenio colectivo, como la mejora de la estabilidad en el empleo por transformación de contratos temporales en indefinidos, la contratación de nuevos trabajadores o cualesquiera otras dirigidas a favorecer la calidad del empleo) deberían, sin demora, incorporarlo en sus convenios colectivos.



Ley de trabajo a distancia e incremento de las sanciones en materia laboral.

El pasado sábado 10 de julio se publicó la [Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia](#) que básicamente reproduce el contenido del RDL 28/2020 en el que tiene su origen. La nueva norma introduce cambios menores que atienden principalmente a la integración de las personas con discapacidad y a temas de igualdad:

- Así, en el art 4, junto con la prohibición de discriminación directa o indirecta, por razón de sexo, se incorporan otros motivos: edad o discapacidad, la antigüedad y el grupo profesional. Además, se exige que la empresa asegure la igualdad de trato y la prestación de apoyos, “realizando los ajustes razonables que resulten procedentes” para asegurar esa igualdad.
- En el art 11 respecto a las “personas con discapacidad trabajadoras” se exige que los medios, equipos y herramientas que se le faciliten sean universalmente accesibles, para evitar cualquier exclusión por esta causa.

- Por último, se establece, Disp. Adicional 3ª, que se considerará como domicilio de referencia a efectos de considerar la Autoridad Laboral competente y los servicios y programas públicos de fomento del empleo aplicables, aquel que figure como tal en el contrato de trabajo y, en su defecto, el domicilio de la empresa o del centro o lugar físico de trabajo.

Pero seguramente, la novedad más relevante no se refiera a esas materias, ni tan siquiera al trabajo a distancia estrictamente, sino a las infracciones y sanciones en materia social. El legislador ha aprovechado esta norma para modificar la cuantía de algunas sanciones, no sólo con relación al trabajo a distancia, incrementándolas hasta en un 20%. El incremento tendrá efectos a partir del 21 de octubre de 2021, y sólo para las infracciones cometidas a partir de ese momento (Disp. transitoria segunda y disp. finales primera y decimocuarta).

Más sobre trabajo a distancia: gastos del teletrabajo COVID.

La Audiencia Nacional ha considerado que no existe norma alguna que determine la obligación genérica de abonar o compensar los gastos derivados del teletrabajo implantado excepcionalmente como consecuencia del Covid-19. Por ello considera que el derecho a la compensación de los gastos que se hayan podido causar sólo podrán ser alegados ante la jurisdicción social de acuerdo con lo que dispongan los acuerdos de trabajo a distancia que hayan podido alcanzar empresa y trabajador o trabajadora o, de conformidad, con lo que se establezca en el convenio o acuerdo colectivo de aplicación. De no existir esos acuerdos o previsiones convencionales, la sentencia reconoce que podrían plantearse reclamaciones individuales en compensación de los gastos efectuados a consecuencia del trabajo a distancia o teletrabajo, pero previa justificación de los mismos y sin que quepa el reconocimiento del derecho a una compensación de gastos genéricos.



Extinción de contrato temporal calificada judicialmente como despido improcedente: cabe compensar las indemnizaciones.

Una reciente sentencia del Tribunal Supremo ratifica la posición ya mantenida con anterioridad y considera que debe deducirse de la indemnización por despido improcedente la cantidad abonada por la empresa a la extinción del contrato por obra o servicio determinado, cuya ulterior declaración como fraudulento ha dado lugar a la calificación del cese como despido improcedente. Ha de advertirse que se trata de un supuesto en el que la relación laboral se había sustentado en ese único y solo contrato de trabajo formalizado como temporal que posteriormente fue declarado fraudulento.

La información contenida en este Boletín constituye una síntesis que no puede ser aplicada sin un asesoramiento legal previo.
Quedamos a su disposición para cualquier comentario o aclaración sobre la información contenida en este documento en: newsletter@antras.net.