



ANTRÀS



JULIO 2024

NEWSLETTER

INFORMACIONES LABORALES

Julio 2024



La reforma de la jornada de trabajo: más allá de una eventual reducción de la jornada.

Durante este pasado mes de junio el Gobierno publicitaba un borrador de Anteproyecto de Ley para la reducción de la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo. Estamos, como su propia nombra indica, ante un primer documento que debe acabar de perfilarse y recibir su oportuna tramitación oficial, máxime cuando, como es el caso, el Gobierno ha llevado la discusión de esta norma a un diálogo social en el que las posiciones de las partes se encuentran aún muy alejadas. A pesar de que, por todo lo dicho, no nos encontramos ante una regulación aún vigente hemos creído conveniente reflejar los aspectos más relevantes de este borrador:

- El primero de los objetivos de la norma es establecer una reducción de la jornada que, de esta forma, pasará de las actuales 40 horas semanales de promedio en cómputo anual a 38'5 horas semanales, también de promedio anual, en lo que quede del año 2024 y a 37,5 horas en 2025. Lo que implica unas reducciones en la jornada máxima del 3'75% (2024) y de un 6,25% (2025) sin que ello suponga, por sí mismo, una reducción del salario establecido que, en principio, debería mantenerse.
- La reducción de la jornada implicará, según la disp. transit. 2ª, que los contratos celebrados a tiempo parcial de duración igual o superior, de promedio en el periodo de referencia fijado para el cómputo de la jornada de trabajo, a la nueva

jornada máxima semanal se convertirán automáticamente en contratos de trabajo a tiempo completo. Ello deberá suponer que su salario y demás condiciones deban equipararse a la de aquellos trabajadores. Los trabajadores a tiempo parcial con jornadas de trabajo inferior a los nuevos máximos de jornada a tiempo completo y los trabajadores/as con jornada reducida en virtud de lo previsto en los artículos 37 y 47 del TRLET tendrán derecho a seguir realizando el mismo número de horas de trabajo que viniesen efectuado antes de la entrada en vigor de esta norma pero con un incremento proporcional de su salario. Respecto a las reducciones de jornada se establece, no obstante, que seguirán siendo de aplicación transitoria los umbrales legales exigibles a las reducciones de jornada en el momento de su inicio y hasta que decaigan tales reducciones, con el límite absoluto del 31 de diciembre de 2025.

- La reducción de la jornada implicará también cambios en su distribución por cuanto si antes el límite se situaba en las 40 horas semanales, si finalmente prospera la reforma, el umbral cuya superación exige acuerdo, se situará en las 38,5 y en las 37'5 horas. Adicionalmente, el 10% de la jornada que la empresa puede distribuir irregularmente sin necesidad de acuerdo con la representación legal o previsión convencional, deberá recalcularse a la baja



sobre los nuevos quantums. Debe señalarse, no obstante, que en la última semana el Gobierno, con el objeto de acercar la posición patronal, ha admitido que cabría establecer fórmulas que mantuviesen los niveles de flexibilidad en la distribución hasta ahora vigentes.

- La propuesta de modificación normativa planteada por el Gobierno va más allá de reducir la jornada de trabajo al incorporar muy importantes modificaciones en materia de registro de la jornada y en el régimen sancionador de las infracciones en materia de tiempo de trabajo.

- Así, y por lo que se refiere al registro de la jornada, se introduce un nuevo art. 34 bis que exige que todas las empresas, con independencia de su tamaño, régimen jurídico y actividad desarrollada, mantengan un registro de la jornada, que deberá ser digital y accesible no ya sólo para las personas trabajadoras sino también “de forma remota” para la ITSS y la representación de las personas trabajadoras en la empresa. La norma prevé que en un plazo de 6 meses el Gobierno dicte una norma reglamentaria que establezca el contenido mínimo del registro, y mientras

no se apruebe, la disposición transitoria tercera establece que las empresas seguirán rigiéndose por el actual artículo 34.9 del TRLET.

- En materia de infracciones, además de elevarse las cuantías de todas las infracciones en materia de tiempo de trabajo del [art. 7.5 de la Ley de Infracciones y sanciones del orden social](#), que pasan a ser de 1.000€ en su grado mínimo a 10.000€ en su grado máximo, el cambio más relevante pasa por establecer el carácter individual de cada una de esas infracciones. De esta forma, ahora “se considerará la comisión de una infracción por cada persona trabajadora afectada” y en el caso del incumplimiento de las obligaciones en materia de registro de jornada expresamente se establece que “se considerará la comisión de una infracción por cada persona trabajadora afectada en los supuestos de ausencia de registro, así como en los de omisión de datos o inclusión de datos falsos o inexactos”. Una individualización que supondrá, caso de mantenerse, que las eventuales infracciones y las sanciones que llevan aparejadas se multipliquen por tantas veces como trabajadoras/es afectados existan.

Cambios en la compatibilidad de la percepción de la prestación de incapacidad permanente con el trabajo.

Dos recientes sentencias dictadas por el Pleno del Tribunal Supremo han incorporado cambios en la posición que hasta ahora había mantenido la más alta instancia jurisdiccional con respecto a la posible compatibilidad del trabajo con el cobro de la prestación por incapacidad permanente, en un caso respecto a la incapacidad permanente absoluta y la gran invalidez, en otro respecto a la incapacidad permanente total.

En la primera de las sentencias, sentencia 544/2024, retornando a una anterior posición que ya había mantenido, el Tribunal declara que las prestaciones de la incapacidad permanente absoluta y la gran invalidez únicamente son compatibles con trabajos marginales, esporádicos y que no requieran el alta en alguno de los regímenes de la Seguridad Social. De esta forma, en relación con un trabajador de la ONCE, en



situación de incapacidad permanente, al que se le reconoce posteriormente una gran invalidez, el Tribunal Supremo declara que el art. 198.2 de la LGSS “conduce a determinar que los trabajos compatibles con las prestaciones de incapacidad allí determinadas (Incapacidad Permanente Absoluta -IPA- y Gran Invalidez -GI-) autorizados por dicha norma son aquellos de carácter marginal y de poca importancia que no requieran darse de alta, ni cotizar por ellos a la Seguridad Social; es decir los residuales, mínimos y limitados y, en manera alguna, los que constituyen los propios que se venían realizando habitualmente ni cualesquiera otros que permitan la obtención regular de rentas y que, como se ha precisado, den lugar a su inclusión en un régimen de la Seguridad Social”.

A la luz de esta sentencia, que, como decíamos, modifica la doctrina del Tribunal Supremo, el Instituto Nacional de la Seguridad Social ha aprobado un [criterio orientativo de gestión](#) por el que se establece que la percepción de la prestación de invalidez permanente absoluta pasa a ser incompatible con la realización de trabajos y actividades que conlleven la inclusión en alguno de los regímenes de la Seguridad Social.

De conformidad con este criterio, durante el desempeño de estos trabajos, se suspenderá el abono de la prestación, cuyo pago se reanudará cuando esos trabajos cesen. No obstante, pese a la suspensión de la prestación, se seguirá abonando el complemento destinado a retribuir a la persona que atiende al trabajador incapacitado, ex artículo 196.4 de la Ley General de la Seguridad Social.

Por último, se establece, que si de acuerdo con la anterior doctrina del Tribunal Supremo una persona trabajadora ha compatibilizado el trabajo por cuenta ajena o por cuenta propia que determine su inclusión en algún régimen de la Seguridad Social con la percepción de la pensión de la incapacidad, se mantendrá la compatibilidad durante la vigencia de los contratos de trabajo o de las actividades —sin perjuicio de una posible revisión de grado por parte del INSS—.

La segunda de las sentencias, sentencia 557/2024, declara que la fecha de efectos económicos de una incapacidad permanente total (IPT) de un conductor de autobús urbano readmitido en la empresa provisionalmente, mientras se resuelve el reconocimiento de la pensión de Incapacidad permanente, como conductor con funciones de agente auxiliar, con un nuevo contrato de trabajo a tiempo parcial con jornada del 50% por aplicación de una previsión convencional es la del momento en el que cese en ese nuevo puesto de trabajo y no el día en el que se produjo el cambio provisional de funciones. El Tribunal considera que existe un principio de absoluta incompatibilidad entre la pensión de IPT y el desempeño de la misma profesión, teniendo aquella pensión una función de sustitución de las rentas salariales. Un criterio que, de mantenerse, puede afectar en gran medida a aquellos trabajadores a los que, como consecuencia de la declaración de incapacidad, la empresa, en base a la sentencia del TJUE del caso Ca Na Negreta, les adapte el puesto de trabajo sin extinguir su contrato.



Jurisprudencia. Sobre la utilización y justificación del crédito horario por los representantes de los trabajadores.

Una muy reciente sentencia del Tribunal Supremo ha admitido que la empresa pueda solicitar que el uso del crédito horario por los representantes de los trabajadores deba de justificarse so pena de considerarse como ausencias no justificadas. La trascendencia de esta sentencia viene dada porque son muy escasos los pronunciamientos del Tribunal Supremo en esta materia y, sobre todo, por cuanto implica un cierto cambio en la línea que hasta ahora había seguido el alto tribunal en la materia. Así, si en un anterior caso había considerado contrario a la libertad sindical que una empresa unilateralmente decidiese exigir justificación en el uso de ese crédito horario, en esta sentencia considera que no constituye lesión de la libertad sindical que la empresa requiera una genérica justificación del fin a que se ha aplicado el crédito horario.

Debe recordarse que el crédito horario constituye un número de horas que el ordenamiento jurídico reconoce a los representantes legales de los trabajadores (unitarios, esto es, delegados de personal y miembros del comité y también a los delegados sindicales que cumplan los requisitos del [art 10 de la LOLS](#)) para la realización de funciones sindicales o de representación de los trabajadores. Regulado en el art. 37.3 e) y 68 del TRLET, el número de horas se establece en una escala que tiene en cuenta el número de trabajadores del centro de trabajo (1.º Hasta cien trabajadores, quince horas. 2.º De ciento uno a doscientos cincuenta trabajadores, veinte horas. 3.º De doscientos cincuenta y uno a quinientos trabajadores, treinta horas. 4.º De quinientos uno a setecientos cincuenta trabajadores, treinta y cinco horas. 5.º De setecientos cincuenta y uno en adelante, cuarenta horas), estableciéndose en el primero de los arts. la necesidad de que el ejercicio de dicho permiso retribuido, como el de los demás, deba de preavisarse y justificarse.

Los Tribunales han considerado que el preaviso es exigible, siempre y cuando sea posible, y la sentencia comentada pasa a considerar que la justificación también es exigible siempre y cuando sea genérica y no suponga que la empresa exija un conocimiento pormenorizado de la actividad desarrollada a cargo de crédito. Validándose, en este sentido la necesidad de justificar el tipo de actividad en la que se emplea (asamblea, reunión, formación, congreso, etc.) pero sin que ello suponga capacidad de autorizar o no su uso.

Jurisprudencia. El cómputo de las extinciones a los efectos de aplicar la exigencia de consultas con los representantes legales de los trabajadores. Suma y sigue: ahora las extinciones por jubilación del empresario persona física y las recolocaciones en empresas del grupo.

La determinación del ámbito de aplicación del despido colectivo (art. 51 TRLET) plantea una importante litigiosidad que afecta, además de a otras cuestiones, a las extinciones que deben ser objeto de cómputo a los efectos de aplicar la regulación prevista en el art. 51 del TRLET (otras han sido, por ejemplo, el ámbito en el que deben computarse esas



extinciones o la forma en que deben computarse). En gran medida, el origen de esta conflictividad deriva del no siempre claro encaje de dicho precepto con la Directiva 98/59/CE, de 20 de julio de 1998, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a los despidos colectivos que aquel ha transpuesto.

De manera recurrente encontramos sentencias que van perfilando un precepto que seguramente adolece de una claridad como mínimo cuestionable. En las últimas semanas encontramos dos nuevos ejemplos.

El primero, en la [STJUE de 11-07-2024 Asunto Plamaro C-196/23](#) resuelve una petición de decisión prejudicial planteada, por el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, en la que se le preguntaba al TJUE si la extinción de los contratos prevista en el art. 49.1 g) del Estatuto de los Trabajadores, que solo prevé la aplicación del procedimiento de consulta contemplado en el artículo 51 del TRLET cuando la extinción de los contratos de trabajo resulte de la extinción de la personalidad jurídica del empresario, no por la jubilación del empresario persona física, es compatible con la Directiva 98/59 aun en supuestos como el de autos en el que la extinción afectó a 54 trabajadores empleados en 8 centros de trabajo. La respuesta del TJUE es contundente: no. La Directiva se opone a una normativa nacional en virtud de la cual la extinción de los contratos de trabajo de un número de trabajadores superior al previsto en sus umbrales, por jubilación del empresario, no se califique de «despido colectivo» y, por tanto, no dé lugar a la información y consulta a los representantes de los trabajadores previstas en aquellas disposiciones (no así, en los supuestos de fallecimiento del empresario y, con mayores dudas, en los casos de incapacidad). Una conclusión que habrá de suponer que, también en este aspecto, el art. 49 del TRLET deba de ser reformado (recuerden que en el [anterior Newsletter](#) ya comentamos la propuesta de reforma del art. 49.1.g) del TRLET para los casos de discapacidad del trabajador).

El segundo ejemplo en el que los tribunales han tenido que plantearse la aplicabilidad de la Directiva 98/59/CE sobre despidos colectivos es el que se ha planteado en la sentencia 412/2024 de la Audiencia Nacional. La cuestión que se planteaba en este caso era si debían computarse como extinciones, a los efectos de aplicar imperativamente el art. 51 del TRLET, las recolocaciones que, aceptadas voluntariamente por los trabajadores, había ofrecido la empresa en otras empresas del mismo grupo empresarial.

La Audiencia Nacional estima la demanda del sindicato y declara la nulidad de los despidos, al entender que las recolocaciones de trabajadores a otras empresas del grupo deben considerarse como extinciones de contratos por causas no inherentes a la voluntad de los trabajadores y, por tanto, son parte del despido colectivo.



Doctrina judicial. ¿Es compatible con la incapacidad temporal una “intensa actividad” en Instagram?.

Una reciente sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Valencia ha considerado procedente el despido de una trabajadora que durante la situación de incapacidad temporal por depresión desarrolla, a juicio, del Tribunal, actuaciones que son incompatibles con dicha situación.

Llamamos la atención sobre la misma porque, ha de servir, en primer lugar, para desmentir la idea de que tras la aprobación de la Ley 15/2022 ya no es posible despedir a las personas trabajadoras que estén en situación de incapacidad temporal; en segundo lugar, como ejemplo de que no existe inconveniente en que la empresa pueda consultar y utilizar los datos que el propio trabajador publica en los medios de comunicación digitales a efectos de acreditar comportamientos del trabajador/a que puedan resultar constitutivos de un incumplimiento contractual; en tercer lugar, porque desmiente la idea de que durante la situación de incapacidad temporal por cuadros depresivos el trabajador/a pueda desarrollar cualquier tipo de actividad. En este sentido, se declara que “si la misma tuvo energía, concentración y ganas para publicitar productos, aconsejar estilos de vida y tratamientos de nutrición y belleza, en un medio tan competitivo como es la plataforma de Instagram, también era capaz de ejercer debidamente su trabajo de oficial administrativo en la empresa (...) que cotizaba por ella, y está dedicada a la venta de libros y revistas y para la que prestaba servicios con un contrato indefinido”. Por último y frente al argumento de la representación letrada de la trabajadora aduciendo que “la conducta desplegada en redes sociales por la demandante era de puro “postureo”, aparentando una vida fantástica y feliz gracias al consumo de productos de estética y dietética (...) sin que la triste realidad de la actora tuviera nada que ver con esa apariencia que daba en redes sociales con la que conseguía “autoanimarse”, el Tribunal considera que “el argumento de que la demandante realizaba simplemente lo que se conoce por “postureo” no se sostiene ya que realizar publicaciones casi diarias (aunque sean digitales) requiere una tarea de selección de contenidos y fotos que no es automática, en definitiva un esfuerzo, concentración y atención que son incompatibles con un déficit cognitivo y de memoria y, en definitiva, con un trastorno psíquico incapacitante”.