

Newsletter Laboral

España

GARRIGUES

Abril 2024

Índice

1. Las indemnizaciones por despido en el contexto europeo

Federico Durán López

2. Actualidad

3. En el radar

4. Sentencias

5. Y además...

6. Blog Laboral

7. Prensa

1. Las indemnizaciones por despido en el contexto europeo

Pese a rumores infundados, el Consejo de Europa aún no ha resuelto la reclamación presentada por UGT contra el sistema de indemnizaciones en España. Estos rumores están creando una enorme confusión y están basados en argumentos muy cuestionables.

Federico Durán López

Vienen proliferando, últimamente, declaraciones de diverso tipo en torno a la decisión que podría haber adoptado el Comité de Derechos Sociales del Consejo de Europa acerca de la reclamación presentada en su día por UGT contra el sistema de indemnizaciones por despido establecido en el ordenamiento español. Filtraciones interesadas, difusión de noticias imprecisas, rumores e invenciones de diverso tipo confluyen en la creación de un estado de opinión que trata de asentar la idea de la inevitabilidad de una modificación normativa de la regulación del despido en España, por cuanto habría sido considerada no ajustada a las exigencias europeas. Esta idea alienta los proyectos gubernamentales (y sindicales) de reforma del régimen jurídico del despido, al margen del diálogo social y con un enésimo desprecio a lo acordado en el mismo (en la última reforma laboral, tan alabada por ser fruto del consenso, tan importante fue lo que se acordó modificar, como lo que se acordó no modificar y, en ese sentido, el endurecimiento de la contratación temporal iba unido al mantenimiento de la normativa de despido).

Se trata de una ceremonia de la confusión en toda regla, lo que aconseja proceder a, al menos, algunas aclaraciones.

En primer lugar, no hay ninguna decisión pública del Comité Europeo de Derechos Sociales (CEDS). Al parecer, el Comité ha elevado su decisión preliminar al Comité de Ministros (del Consejo de Europa, no de la Unión Europea), que deberá proceder a un primer examen no antes de mayo de este año. Fruto de ese examen, el Comité de Ministros podrá formular una recomendación no antes de julio de 2024. Tras dicha recomendación se hará pública la decisión del CEDS, que también podrá publicarse transcurridos cuatro meses desde su elevación al Comité de Ministros (lo que nos llevaría al 29 de julio de 2024).

En segundo lugar, la Carta Social Europea es un Tratado Internacional que establece compromisos para los Estados signatarios de formulación preferentemente genérica, que constituyen criterios que deben orientar su política legislativa y que no tratan de consagrar derechos subjetivos que puedan invocarse individualmente. Vayamos al tema que nos ocupa: el artículo 24 de la Carta indica que se debe garantizar el derecho de los trabajadores a no ser despedidos sin que existan razones válidas para ello, relacionadas con sus aptitudes o su conducta, “o basadas en las necesidades de funcionamiento de la empresa”. Y el derecho de los trabajadores despedidos sin razón válida a una “indemnización adecuada o a otra reparación apropiada”. Los tratados internacionales consagran estándares mínimos que deben inspirar las legislaciones y las políticas nacionales, no pretenden fundar una regulación uniforme para los distintos Estados ni prefigurar un régimen jurídico detallado o minucioso que deba imponerse a ellos.

Un mínimo de sensatez exigiría rechazar una reclamación como la planteada contra la normativa española. Pero la sensatez no está de moda, ciertamente. Y el CEDS ha desarrollado una labor “interpretativa” que ha ampliado, sin mandato ni facultades para ello, las exigencias del artículo 24 de la Carta. Así, se ha afirmado que las normativas nacionales, para cumplir con el precepto, deben prever que el juez tenga facultad para exigir la readmisión del trabajador despedido sin causa (sin “razón válida”). Nada dice de ello la Carta Social y ninguno de sus preceptos funda la pretendida exigencia de que se contemple normativamente dicha readmisión e, incluso, que se le otorgue preferencia sobre otros remedios frente a los despidos sin causa. Y nada se dice de la indemnización por despido injustificado, solo que deba ser “adecuada”. Y, no se olvide, la reparación se exige en los supuestos de despido sin una razón válida, considerándose razón válida la basada en las necesidades de funcionamiento de la empresa. En puridad, pues, la Carta ni siquiera exige que se indemnicen los despidos objetivos o colectivos.

El CEDS ha sentado el criterio de que la indemnización ha de ser disuasoria y de que debe permitir el íntegro resarcimiento del perjuicio sufrido por el trabajador despedido. Ni una cosa ni otra derivan de la interpretación gramatical del precepto, y la interpretación ampliatoria ni goza de cobertura normativa ni es admisible cuando se trata de estándares de protección contenidos en tratados internacionales. La apreciación de la adecuación de la indemnización debe quedar en principio residenciada en los ordenamientos nacionales, que solo en casos extremos podrían ser “censurados”, desde este punto de vista, en el marco de la interpretación de la Carta. Aparte de que no debe olvidarse que el CEDS no es un órgano jurisdiccional (hasta 1998 se denominaba “Comité de Expertos Independientes”), ni está integrado por jueces sino por expertos designados por la Asamblea Parlamentaria a propuesta de los Estados signatarios de la Carta. Estos expertos emiten opiniones y el Comité de Ministros, en su caso, formula recomendaciones, en ningún caso decisiones vinculantes. (Por cierto, el realismo mágico de nuestro país provee de anécdotas curiosas: la experta del CEDS propuesta por el Gobierno español ha sido recusada en relación con este caso por el propio Gobierno español).

Por tanto, que no nos vendan la burra de la necesaria modificación del ordenamiento español para adaptarlo a las “exigencias europeas” o de la Carta Social. Esa modificación debe abordarse internamente, a través del diálogo social y de los procedimientos de creación normativa pertinentes. En los que habrán de afrontarse una serie de cuestiones que distan mucho de tener una respuesta simple. ¿Se quiere cambiar el sistema de compensación del despido injustificado para pasar de una indemnización tasada, como la actual, a una indemnización de los perjuicios efectivamente sufridos? ¿O se quiere simplemente volver al baremo indemnizatorio de 45 días/42 mensualidades? Si se restablece este baremo ¿desaparecerían las exigencias de reparación del perjuicio sufrido? En un sistema de reparación del perjuicio ¿cabría estimar judicialmente la inexistencia de perjuicio, por ejemplo, en casos de inmediata contratación del trabajador en las mismas o mejores condiciones, o de despidos de trabajadores con el derecho a pensión ya madurado? ¿Lo que se pretende es un mínimo indemnizatorio en todo caso que podría complementarse con la reparación del daño sufrido?

Todas estas cuestiones requieren respuestas meditadas y debatidas en el seno del diálogo social y de los procedimientos de producción normativa. Sin olvidar que todo lo relativo al despido está íntimamente relacionado con la contratación y con la creación de empleo, y que España es de los pocos países en los que la normativa de despido se aplica sin exigir

un umbral de trabajadores para excluir a las pequeñas empresas (como sucede en Alemania, donde en las empresas de menos de diez trabajadores rige el Código Civil, que solo exige un preaviso, de duración creciente, para la extinción del contrato, o en Italia, donde el umbral se sitúa en quince trabajadores y, con la previsión de una normativa específica, en otros países como Francia, Portugal o Gran Bretaña), y que por regla general nuestras indemnizaciones son sensiblemente superiores a las del resto de los países.

2. Actualidad

Se actualizan las bases mínimas de cotización al SMI para 2024

Tras la aprobación del salario mínimo interprofesional (SMI) para 2024, se ha publicado en el BOE la Orden PJC/281/2024, de 27 de marzo, por la que se modifica la Orden de cotización para 2024 (Orden PJC/51/2024, de 29 de enero), fijándose definitivamente las bases mínimas de cotización.

Se desarrolla la normativa para la cotización adicional de solidaridad

Se aprueba una modificación de los reglamentos generales de recaudación y de cotización de la Seguridad Social cuya novedad más destacable es el desarrollo de la denominada cotización de solidaridad que entrará en vigor el 1 de enero de 2025.

A partir del 20 de marzo de 2024 las empresas serán requeridas para designar letrado en el plazo de dos días

Además, desde esa fecha será válido el primer emplazamiento de las personas jurídicas por medios electrónicos, lo que hará necesario que las empresas presten especial atención a las notificaciones que reciban por esta vía.

3. En el radar

El Plan Anual Normativo prevé casi 200 normas nuevas en 2024

El Gobierno ha presentado el Plan Anual Normativo 2024 (PAN), que incluye iniciativas de leyes orgánicas, leyes ordinarias y reales decretos.

En materia de empleo y relaciones laborales, se prevén, entre otros, el llamado Estatuto del Becario, la ley de democracia en la empresa, la modificación del Estatuto de los Trabajadores (ET) en materia de jornada de trabajo (reducción de la jornada máxima), control de jornada, permisos retribuidos o despido, el desarrollo reglamentario del contrato formativo, la trasposición de la directiva europea de igualdad retributiva o el desarrollo reglamentario de la ley LGTBI.

En esta *newsletter* se recoge el estado actual de tramitación de algunas de estas propuestas normativas.

[El Consejo de Ministros aprueba el Proyecto de Ley de Familias](#)

El Consejo de Ministros ha aprobado el [Proyecto de Ley de Familias](#), solicitando su tramitación parlamentaria por el procedimiento de urgencia.

Entre otras cuestiones, el texto prevé la modificación del artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores para establecer la posibilidad de anticipar, el padre o la madre no gestante, el permiso por nacimiento y cuidado de menor a los diez días anteriores a la fecha prevista de parto.

[El Ministerio de Trabajo retoma la tramitación del Estatuto del Becario](#)

El Ministerio de Trabajo y Economía Social ha anunciado que retoma el Estatuto del Becario y llevará al Congreso de los Diputados el texto sobre las prácticas no laborales en el ámbito de la empresa, cuya negociación culminó en junio de 2023 con acuerdo con los sindicatos, pero sin el apoyo de los empresarios.

[El Gobierno planea incrementar la participación de los representantes de los trabajadores en las empresas](#)

El Ministerio de Trabajo y Economía Social prevé impulsar la denominada ley de democracia en la empresa, que pretende una participación más eficaz de los trabajadores en el ámbito de sus respectivas empresas.

[La incapacidad permanente no será causa automática de extinción del contrato](#)

El Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI) han firmado el acuerdo para la protección frente a la extinción de la relación laboral de las personas con incapacidad permanente que se plasmaría en una próxima reforma del Estatuto de los Trabajadores. Concretamente, se modificará la redacción actual de su artículo 49.1 e) que contempla la extinción de la relación laboral en caso de incapacidad permanente total o absoluta del trabajador.

[Se aprueba la propuesta de directiva relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas digitales](#)

Esta normativa europea busca mejorar las condiciones en las plataformas digitales, establece una presunción de relación laboral en favor de las personas que realizan trabajos para ellas y regula el uso que hacen de los algoritmos. El texto deberá ser aprobado por el Parlamento Europeo.

4. Sentencias

[Se declara procedente el despido disciplinario por ausencias injustificadas tras haber sido denegada la solicitud de teletrabajo](#)

En su [sentencia del 12 de enero de 2024](#), el Tribunal Superior de Justicia de Madrid ha desestimado el recurso interpuesto por una trabajadora que, tras haber sido denegada su solicitud de trabajar el 100 % en teletrabajo, no se reincorporó a su puesto.

La sentencia declara la procedencia del despido disciplinario por ausencias injustificadas considerando que la empresa había requerido a la trabajadora que se reincorporase a su puesto de trabajo y esta omitió este requerimiento.

Es ajustada a derecho la denegación de una segunda solicitud de adaptación de la jornada, tras haber aceptado la trabajadora la primera

La [sentencia](#) de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid ha desestimado el recurso de una trabajadora a la que se concedió una de las opciones que había solicitado en su escrito a la empresa.

La trabajadora había incluido en su solicitud de adaptación de jornada dos horarios alternativos que le permitirían conciliar la vida familiar y laboral. La empresa aceptó la segunda de las dos alternativas propuestas en la solicitud. Sin embargo, pocos días después la trabajadora volvió a solicitar que se le concediera el primero de los dos horarios propuestos. La empresa denegó esa segunda solicitud. El tribunal confirmó la sentencia de instancia, declarando ajustada a derecho la denegación de la empresa, ya que la empresa había aceptado uno de los horarios solicitado por la trabajadora.

El ictus de un empleado ocurrido en el centro de trabajo antes de fichar no constituye un accidente laboral

El Tribunal Superior de Justicia de Madrid, en una [sentencia del 5 de febrero de 2024](#), considera que no constituye un accidente laboral el ictus sufrido por un trabajador poco antes de comenzar su jornada laboral, calificando la contingencia como enfermedad común.

En este caso, el accidente se produjo a las 14:30 horas, antes de que el trabajador iniciase su jornada (prevista a las 15:00 horas) y, por tanto, no se encontraba en “tiempo de trabajo” a los efectos de determinar la existencia de un accidente de trabajo.

El impago de gastos de teletrabajo no es causa suficiente para la extinción indemnizada del contrato

Un eventual incumplimiento de la obligación empresarial de compensar gastos derivados del teletrabajo a sus empleados no conlleva una gravedad suficiente como para extinguir la relación laboral con arreglo al artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores.

Así lo ha resuelto la [sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña](#), de fecha 12 de enero de 2024, que desestima el recurso interpuesto por una teletrabajadora que había solicitado la extinción de su relación laboral alegando que la empresa no le pagaba la totalidad de los gastos intrínsecos del trabajo a distancia. El tribunal consideró que los hechos carecían de gravedad suficiente como para justificar la extinción del contrato de trabajo al amparo del artículo 50.1 c) del ET.

Es válida la denegación de una solicitud de adaptación de jornada decidida con base en una puntuación según las circunstancias personales y familiares

Según una [sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia del 24 de enero de 2024](#), es válido el método utilizado por una empresa para evaluar solicitudes de adaptación de jornada según la puntuación en un baremo en función de circunstancias personales y familiares. En concreto, en el caso analizado, el convenio colectivo establecía un régimen de prioridad y orden de prelación para el acceso a los sistemas especiales de conciliación hasta alcanzar el límite de vacantes disponibles establecidas, que es considerado ajustado a derecho por la sentencia.

5. Y además...

[Portugal marca el paso para extender la jubilación activa más allá de los médicos](#)

Rui Valente, responsable de Laboral en las oficinas de Garrigues en Portugal, explica en este artículo que la normativa portuguesa establece como regla general la posibilidad de acumulación de la pensión de jubilación por vejez.

[Perú: Aspectos relevantes a tener en cuenta sobre el pago de utilidades a los trabajadores](#)

Las empresas con más de 20 trabajadores en Perú están obligadas al reparto de utilidades entre su personal. El monto a repartir representa un porcentaje de las ganancias de la empresa que varía según su actividad. Repasamos las principales claves de este beneficio: quién tiene derecho a percibirlo, el método de cálculo y los plazos de pago.

6. Blog Laboral

[La prevención de riesgos laborales, en fase de adaptación a un nuevo entorno de trabajo](#)

Con motivo del Día Mundial de Seguridad y Salud en el Trabajo, repasamos algunos desafíos que plantea la prevención de riesgos laborales y su regulación, como, por ejemplo, lograr su verdadera integración en la gestión de la empresa, el marco de responsabilidades empresariales, la toma en consideración de diferentes tipologías de empresas o el estatuto jurídico preventivo de los trabajadores autónomos.

[10 maneras para atraer y retener el talento joven en la empresa, con enfoque legal](#)

La atracción y retención del talento joven es uno de los principales objetivos para las empresas. Conseguir incorporar a las plantillas a los mejores perfiles que acaban de acceder al mercado laboral permite a las organizaciones ser más competitivas, innovadoras y diversas. La implementación de políticas dirigidas a alcanzar esos objetivos requiere conocer las posibilidades que ofrece la legislación laboral.

[El uso de la inteligencia artificial plantea algunos retos para las relaciones laborales](#)

La evolución tecnológica ha propiciado la aparición de soluciones basadas en la inteligencia artificial (IA), con infinidad de posibles aplicaciones en muy distintos ámbitos, incluido el de las relaciones laborales. El uso de la IA en este ámbito abre una serie de interrogantes desde un punto de vista jurídico y de recursos humanos, desde los concretos aspectos en los que estas herramientas pueden ser útiles hasta los límites y requisitos que su uso debe reunir para no colisionar con los derechos de los trabajadores.

[La corresponsabilidad familiar, clave para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el trabajo](#)

La corresponsabilidad es el reparto equitativo de las tareas domésticas y de las responsabilidades familiares entre hombres y mujeres. Las últimas reformas legislativas en materia de igualdad en el ámbito laboral (y también la interpretación de los órganos judiciales) se inspiran en este concepto buscando que hombres y mujeres disfruten por igual de medidas relacionadas con el cuidado de la familia. El objetivo: que no se pueda ver más perjudicada la carrera profesional de la mujer frente a la del hombre por las ausencias relacionadas con tal cuidado.

[El solape del descanso semanal con un festivo, ¿da derecho a disfrutar de un día de descanso adicional?](#)

La respuesta a esta pregunta depende de la regulación del convenio colectivo y la práctica de la empresa sobre programación de los descansos semanales.

7. Prensa

[Las cuestiones laborales, en el centro de la estrategia empresarial en 2024](#)

Eloy Castañer, socio responsable de Laboral en Garrigues, analiza en este artículo las principales novedades en materia de derecho del trabajo. Muchas de ellas supondrán una subida de costes empresariales que pueden influir en la toma de decisiones de inversión o de organización de las empresas.

[De la selección al despido: los límites legales de trabajar a las órdenes de un algoritmo](#)

Cecilia Pérez, socia de Laboral de Garrigues, analiza en este artículo de Cinco Días los efectos del uso de algoritmos e inteligencia artificial en el entorno laboral.

[La carga de la prueba de la realización de horas extraordinarias](#)

En este artículo de Alberto García, asociado sénior de Laboral de Garrigues, aborda la obligatoriedad para las empresas de registrar la jornada de los trabajadores diariamente.

[Los protocolos antiacoso LGTBI corren el riesgo de vulnerar la protección de datos](#)

Bernardo Pérez-Navas, socio de Laboral de Garrigues, analiza en este reportaje que la ausencia del reglamento de desarrollo dificulta que las empresas puedan anticiparse a este tipo de riesgos.

Más información:

[Departamento Laboral](#)

Síguenos en:



Blog

GARRIGUES

Esta publicación contiene información de carácter general,
sin que constituya opinión profesional ni asesoramiento jurídico.

© **J&A Garrigues, S.L.P.**, quedan reservados todos los derechos. Se prohíbe la explotación,
reproducción, distribución, comunicación pública y transformación, total y parcial, de esta obra,
sin autorización escrita de J&A Garrigues, S.L.P.

Hermosilla, 3
28001 Madrid España
T +34 91 514 52 00 - F +34 91 399 24 08

garrigues.com