

# NEWSLABOUR

RSM

N\_37  
Septiembre 2024

Newsletter del  
Departamento Laboral de  
RSM Spain

THE POWER OF BEING UNDERSTOOD  
ASSURANCE | TAX | CONSULTING | LEGAL





## EN ESTE NÚMERO

### > **Tribunales en corto**

¿Qué hay de nuevo viejo?

### > **Derecho práctico**

¿Cómo debe afrontar una empresa una inspección de trabajo en España?

### > **Asunto del mes**

Sobre el alcance de la obligación de las empresas de realizar ajustes razonables en el puesto de trabajo tras la declaración de ipt o absoluta de la persona trabajadora.

### > **Sentencia del mes**

A vueltas con el permiso retribuido por hospitalización: la stsj de cataluña de 6 de junio de 2024 concluye que la duración de 5 días no es automática.

### > **Novedades legislativas**

Los aspectos más relevantes de las novedades introducidas por la Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres.



## Editorial

**Ignacio Hidalgo y Miguel Capel**

Lamentablemente, el verano ha llegado a su fin, dando paso al inicio de un nuevo curso.

A pesar de que durante los últimos meses muchos han podido disfrutar de un merecido tiempo de descanso y desconexión, el mundo del derecho laboral no se ha parado.

Como es habitual, desde la última edición se han publicado numerosas sentencias, y en esta edición analizaremos algunas que consideramos de gran relevancia, incluyendo la reciente Sentencia del TSJ de Cataluña sobre los permisos retribuidos por hospitalización.

Además, en esta edición tratamos un tema que puede resultar de gran interés: las inspecciones de trabajo.

Como venimos haciendo desde hace más de tres años, prometemos estar pendientes por vosotros y traer os todas las novedades que vayan surgiendo, las respuestas a las nuevas dudas que nos vayamos haciendo y las que se resuelvan por parte de los tribunales. ■

**¡Bienvenido, de nuevo, a NewsLabour!**





## > Tribunales en corto

# ¿Qué hay de nuevo viejo?

Como siempre, cada mes nos encontramos con Sentencias y noticias jurídicas que, por su particularidad o relevancia, nos llaman especialmente la atención. A continuación, te exponemos un resumen de algunas de ellas:

### **Nela Yustres y Gadea Saldaña**

#### **Sentencia del Tribunal Supremo del 9 de julio de 2024: El subsidio de desempleo para mayores de 52 años, ¿desde cuándo se requiere que se esté inscrito como demandante de empleo?**

El litigio da comienzo cuando, el Tribunal Superior de Justicia de Cantabria, estima la consideración de un trabajador que sostenía que el requisito de inscripción ininterrumpida como demandante de empleo solo se requería a partir de haber cumplido los 52 años. Contra esta resolución, el SEPE presenta un recurso ante el Alto Tribunal, el cual finaliza fallando a su favor.

El Tribunal Supremo determina que, el interesado en recibir el subsidio por desempleo deberá de encontrarse inscrito ininterrumpidamente como demandante de empleo desde el momento en el que se encuentre en situación de necesidad, con anterioridad a cumplir los 52, para que cuando llegue dicha fecha tenga derecho a su percepción. La finalidad de la doctrina consiste en, primordialmente, ofrecer la protección que merecen aquellos que han estado en búsqueda activa de empleo hasta dicha fecha y restringírsela a los que, encontrándose en situación de desempleo con anterioridad a cumplir la edad de 52 años, decidieron apartarse del mundo laboral y pretenden recibir la ayuda cuando llega la fecha.

#### **Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 18 de junio de 2024: Despido disciplinario por acoso a 4 compañeras. ¿Es procedente el despido si no se ha tomado declaración al acusado, a pesar de haberse otorgado el trámite de audiencia previa al sindicato?**

En el marco de una investigación por acoso consistente tocamientos no consentidos, intentos de contacto físico y comentarios de índole sexual, se toma declaración

de las denunciadas, pero no del acusado. Finalizado el periodo de entrevistas se procede en el mismo día a la notificación del despido del acusado a la sección sindical y al propio trabajador.

El Tribunal Superior de Justicia de Madrid estima el Recurso de Suplicación interpuesto por el trabajador, revocando la Sentencia de instancia y declarando improcedente el cese del trabajador por defectos formales al no haber sido oído este y permitirle defenderse de las acusaciones que se le imputaban.

#### **Sentencia del Tribunal Supremo del 11 de junio del 2024: Crédito horario, ¿puede la empresa exigir su justificación para proceder a su abono?**

En esta resolución, el Alto Tribunal discute sobre si la necesidad de justificación por parte de la empresa sobre el uso del tiempo considerado como crédito horario, dejando de abonar aquel periodo que carezca de explicación, constituye una vulneración del derecho a la libertad sindical.

El Tribunal Supremo determina que, el interesado en recibir el subsidio por desempleo deberá de encontrarse inscrito ininterrumpidamente como demandante de empleo desde el momento en el que se encuentre en situación de necesidad, con anterioridad a cumplir los 52.





Si tienes alguna duda sobre estas sentencias o su aplicación en tu empresa, contacta con nosotros.

**Gadea Saldaña**  
gsaldana@rsm.es

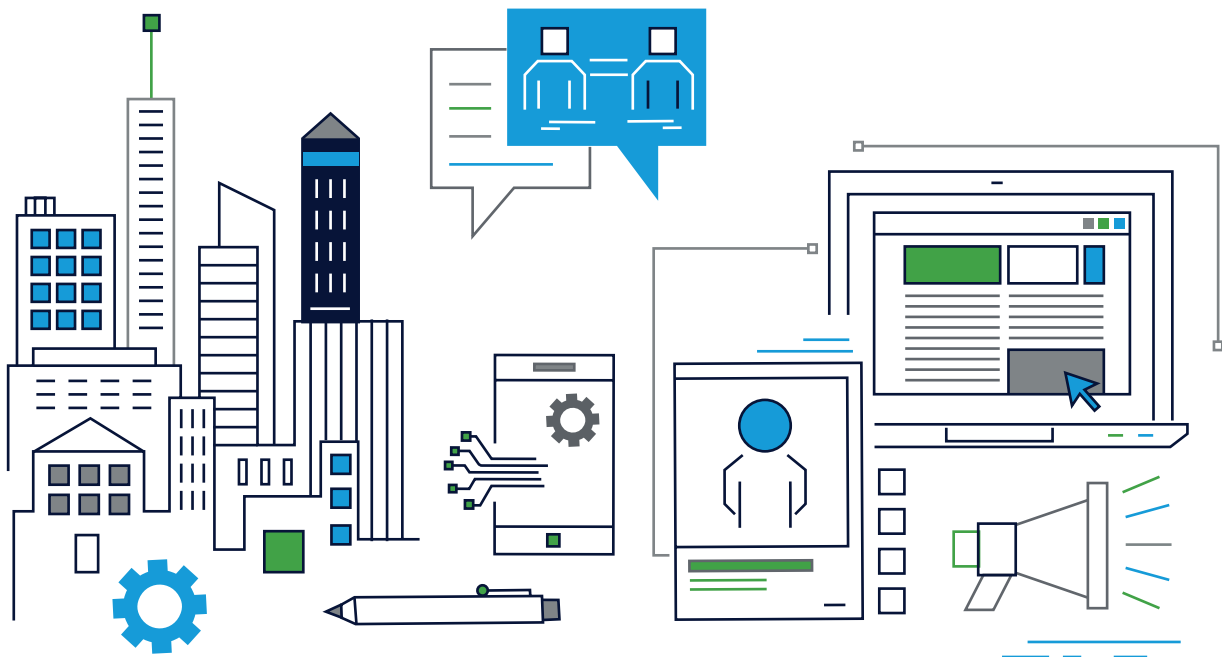


Considerándose el precepto estudiado como un permiso ofrecido por la empresa para prestaciones específicas en relación con el puesto de trabajo siendo igualmente retribuido, el Tribunal Supremo concluye que, la explicación exigida por parte de la entidad sobre el uso que se le da a ese periodo de tiempo disponible no constituye una vulneración del derecho a la libertad sindical. En consecuencia, se aclara que será conforme a derecho la medida de no abonar aquellos periodos de tiempo que carezcan de justificación, así como podrá ser sancionado el trabajador que haga un uso indebido de dicho permiso.

### **Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 7 de junio de 2024: Despido disciplinario por fraude en el fichaje, ¿vulnera el derecho a la intimidad el acceso de la empresa a la dirección IP a través de la VPN de la misma?**

La empleadora despidió disciplinariamente a un miembro del Comité de Empresa que venía utilizando la VPN para fichar su jornada de manera fraudulenta, quedando reflejado el inicio de su jornada laboral sin ni siquiera haberse personado este en el centro de trabajo.

El Tribunal Superior de Justicia de Madrid confirma la Sentencia de instancia y estima procedente el despido disciplinario ejecutado por la empleadora al considerar que tal fraude ataca la línea de flotación de la confianza de la relación laboral y que en ningún caso se vulneró el derecho a la intimidad del trabajador al tener la empresa acceso únicamente a la dirección IP, lo cual no permite conocer la ubicación exacta del empleado. ■





## > Derecho práctico

# ¿Cómo debe afrontar una empresa una inspección de trabajo en España?

Miguel Capel

La idea de enfrentarse a una inspección de trabajo siempre suscita cierta inquietud e incluso puede convertirse en un auténtico quebradero de cabeza. En realidad, las inspecciones de trabajo suelen ser un proceso rutinario y no tienen por qué ser un problema si se afrontan adecuadamente.

La Inspección de Trabajo es una institución que fue creada por el Reglamento en 1906. Actualmente, se encuentra regulada por la Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Tiene por objeto, como servicio público, la vigilancia y control del cumplimiento de la normativa laboral y de seguridad social en España, y se configura como un servicio público armonizador de las relaciones laborales. La Ley, además, confiere a la Inspección de Trabajo funciones de asistencia técnica, mediación, conciliación y arbitraje.

### ¿Qué es una inspección de trabajo?

Si nunca te has enfrentado a una inspección de trabajo, te estarás haciendo esta pregunta. Pues bien, se trata de un procedimiento administrativo especial, que realizan los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social o, en su defecto, los Subinspectores Laborales en las materias que la ley les confiere competencias.

En la inspección se verifica el cumplimiento de la legislación social por parte de la empresa investigada y se exigen las responsabilidades pertinentes. Las inspecciones pueden ser de carácter rutinario, derivar de una denuncia, o bien formar parte de campañas específicas de control. Existe presunción de certeza de los hechos constatados por los funcionarios actuantes y los ámbitos objeto de una inspección son, el Sistema de Relaciones Laborales, Prevención de Riesgos Laborales, Sistema de Seguridad Social, Empleo, Migraciones y Cooperativas.

### ¿Qué pueden solicitar los inspectores?

Para superar con éxito una inspección, obviamente, debes cumplir con todas las obligaciones legales, pero un primer paso hacia el éxito será tener bien ordenada toda la

documentación que sea preciso exhibir. Los inspectores pueden requerir una amplia variedad de documentos e información, entre los más comunes que pueden solicitar se encuentran:

- 1. Contratos de trabajo:** Para verificar su adecuación a la normativa vigente y evitar el abuso de la contratación temporal.
- 2. Nóminas:** Verificar la adecuación de la estructura salarial al convenio colectivo aplicable, así como si los salarios se abonan en cuantía y periodicidad adecuadas.
- 3. Seguridad Social:** El inspector comprueba afiliación y cotización para evitar fraudes.
- 4. Jornadas de trabajo:** Control del cumplimiento de las obligaciones en materia de jornada laboral, desde un punto de vista tanto formal como material, destacando el control del registro diario de jornada, de las horas extraordinarias, horas nocturnas, turnos, así como el respeto del régimen de descansos.
- 5. Prevención de riesgos laborales:** Se verifica el cumplimiento de las obligaciones en materia de Prevención de Riesgos Laborales.
- 6. Planes de igualdad y LGTBI:** En su caso, se verifica la existencia y contenido de los planes de igualdad y LGTBI.

### ¿Quiénes realizan las inspecciones y plazos de actuación?

Como hemos anticipado anteriormente, las inspecciones son realizadas principalmente por los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social, funcionarios especializados que tienen carácter de Autoridad Pública y están autorizados para entrar libremente en cualquier momento y sin previo aviso en todo centro de trabajo, y a permanecer en el mismo.





Las inspecciones deben ser programadas, salvo necesidades sobrevenidas o denuncias. Sin embargo, hemos de tener en cuenta que la visita al centro de trabajo no requiere aviso previo. También es posible solicitar el requerimiento de comparecencia o iniciar un expediente administrativo directo, siempre que se haya verificado la información previamente.

El tiempo que puede durar una inspección varía dependiendo de diferentes factores como la complejidad, y el volumen de documentación y de información requerida. Las actuaciones comprobatorias pueden prolongarse un máximo de nueve meses, prorrogables a otros nueve en determinados supuestos, y no podrán interrumpirse por más de cinco meses. Además, el plazo máximo para resolver los expedientes **sancionadores por infracciones del orden social será de seis meses.**

### ¿Qué tengo que preparar para estar prevenido ante una inspección?

Es esencial que las empresas tengan toda la documentación actualizada y accesible. La información debe presentarse de manera clara, organizada y preferiblemente en soporte digital. Algunas recomendaciones a este respecto son: **mantener archivos actualizados:** tener los documentos laborales y de seguridad social al día; **digitalizar documentos:** tener copias digitales de todos los documentos; **formar al personal:** los responsables de recursos humanos y otros empleados clave deben estar capacitados para responder a las solicitudes de los inspectores.

### ¿Por qué pueden sancionar a una empresa?

Existen diferentes motivos por los que las empresas pueden ser sancionadas por incumplimientos de la normativa social, siendo las causas más comunes las especificadas a continuación:

- 1. Contratación irregular:** Tener empleados sin contrato, con contratos temporales fraudulentos o sin dar de alta en la Seguridad Social.
- 2. Seguridad Social:** Infra cotización por abonar salarios inferiores a los de convenio, no abonar ni cotizar horas extraordinarias, o realizar pagos fuera de la nómina.

- 3. Falta de medidas de seguridad:** No implementar adecuadamente las medidas de prevención de riesgos laborales.
- 4. Registro horario – Horas extras:** Falta de control adecuado del registro horario, así como de las horas extraordinarias realizadas.
- 5. Discriminación:** Incumplimiento de la normativa sobre igualdad y discriminación laboral.

Una vez finalizada la inspección, el procedimiento sancionador puede iniciarse de diversas formas, dependiendo de la naturaleza y gravedad del incumplimiento detectado:

- 1. Acta de infracción:** Si el inspector detecta un incumplimiento, levantará un acta de infracción que detallará las irregularidades detectadas.
- 2. Acta de infracción por obstrucción:** Si no colaboramos, incurrirémos en una infracción por obstrucción.
- 3. Plazo de subsanación:** En algunos casos, se puede conceder un plazo para que la empresa subsane las irregularidades antes de iniciar el Acta.
- 4. Sanción administrativa:** Si no se subsanan las irregularidades o si estas son graves, se puede imponer una sanción económica y sanciones accesorias.
- 5. Recursos y alegaciones:** La empresa tiene derecho a formular alegaciones y a formular recurso en vía administrativa y judicial.

Por todas estas razones, prepararse adecuadamente para una inspección de trabajo es de vital importancia. Mantener una gestión rigurosa de las obligaciones, documentos y procesos laborales, junto con la implementación de buenas prácticas corporativas, así como garantizar una formación continua en cuestiones sociales, permitirá minimizar riesgos y evitar posibles sanciones. Si necesitas asesoramiento en esta materia, no dudes en ponerte en contacto con nosotros. ■



## > Asunto del mes

# Sobre el alcance de la obligación de las empresas de realizar ajustes razonables en el puesto de trabajo tras la declaración de IPT o absoluta de la persona trabajadora.

### Alejandro Alonso

A propósito de la sentencia del TSJ de islas baleares, de 19 de marzo de 2024, REC. 75/2022.

Es por todos conocido, que el Gobierno ha aprobado recientemente, a propuesta de los Ministerios de Trabajo y Economía Social, así como de Derechos Sociales, Consumo y Agenda 2030, la reforma del artículo 49.1.e) del Estatuto de los Trabajadores. Esta modificación permitirá eliminar, como causa automática de extinción de la relación laboral, el reconocimiento de la Incapacidad Permanente de la persona trabajadora.

La eliminación de la extinción automática del contrato, en los casos en que la persona trabajadora acceda a la situación de Incapacidad Permanente Total, Absoluta o la hasta ahora denominada Gran Invalidez, permite proteger más eficazmente el empleo de las personas con discapacidad frente a esa automaticidad extintiva –a facultad del empleador– por el simple hecho de la declaración de incapacidad.

La posibilidad de extinguir el contrato, hasta ahora, como se ha dicho, en manos de la empresa, se condiciona a la voluntad de la persona trabajadora, que podrá solicitar:

- La adaptación del puesto de trabajo.
- El cambio a otro puesto de trabajo vacante y disponible, acorde con su perfil profesional y compatible con su nueva situación.

**La pregunta, tras ello, parece casi obligada, ¿hasta dónde alcanza esa obligación de las empresas de adaptar o de hacer ajustes razonables del puesto de trabajo de la persona trabajadora que así lo ha solicitado?**

En este sentido, atendiendo a la incertidumbre legislativa que se ha generado en torno a la eliminación de dicho precepto, la pregunta parece lógica, hasta donde alcanza

esa obligación de adaptación, como ha de realizarse con todas las garantías, y qué consecuencias tendría de no hacerse de una manera diligente.

El Gobierno ha aprobado recientemente, la reforma del artículo 49.1.e) del Estatuto de los Trabajadores.

Pues bien, resulta de mucha utilidad en este ámbito la **Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Islas Baleares, de 19 de marzo de 2024, Rec. 75/2022**, que aclara o interpreta ciertas cuestiones que podrían generar duda o controversia.

En resumidas cuentas, entiende la Sentencia que para estos casos sería de aplicación –como así lo ha interpretado el TJUE en varias de sus resoluciones– la Ley General de derechos de las personas con discapacidad, aprobada por **Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre**.

De dicha ley, se extraen las siguientes cuestiones y respuestas:

### ¿Qué se entiende por ajustes razonables?

En primer lugar, en el artículo 2 de la citada Ley, se definen como ajustes razonables las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas del ambiente físico, social y actitudinal a las necesidades específicas de las personas con discapacidad que no impongan una carga desproporcionada o indebida al empresario.







## ¿Cuáles son esas acciones o medidas a adaptar exigibles?

En este sentido, el artículo 40, bajo el título "Adopción de medidas para prevenir o compensar las desventajas ocasionadas por la discapacidad como garantía de la plena igualdad en el trabajo", se establece que, para garantizar la plena igualdad en el trabajo, los empresarios están obligados a adoptar las medidas adecuadas para la adaptación del puesto de trabajo y la accesibilidad de la empresa, en función de las necesidades de cada situación concreta, con el fin de permitir a las personas con discapacidad acceder al empleo, desempeñar su trabajo, progresar profesionalmente y acceder a la formación, salvo que esas medidas supongan una carga excesiva para el empresario.

## Por último, y de manera determinante, ¿cuándo se entiende vulnerado o incumplidos dichos ajustes?

En este caso, atendiendo al art. 63 de la misma Ley, se recoge la vulneración del derecho a la igualdad de oportunidades, estableciendo que se entenderá que se vulnera el derecho a la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad, definidas en el artículo 4.1, cuando, por motivo de o por razón de discapacidad, se produzcan discriminaciones directas o indirectas, discriminación por asociación, acosos, incumplimientos de las exigencias de accesibilidad y de realizar ajustes razonables, así como el incumplimiento de las medidas de acción positiva legalmente establecidas.

Por consiguiente y, en conclusión, tanto desde la perspectiva del Derecho de la Unión Europea como de la normativa nacional, la exigibilidad del mandato de ajustes razonables a las personas con discapacidad es manifiesta, si bien es cierto que se trata de un tema particularmente casuístico dependiendo de las limitaciones que presente la persona trabajadora, será de obligado cumplimiento por parte del empresario, efectuar ese esfuerzo adaptativo al puesto de trabajo.

## Conclusiones respecto de lo expuesto:

Expuesto lo que antecede, habrá que tener muy presente las directrices de la norma ahora anunciadas antes de concluir que se está ante una manifiesta falta de adaptación de la persona trabajadora, que, y tras un plazo de 3 meses para evaluar si el impacto de los ajustes razonables haya logrado el fin pretendido, que no es otro que el pretender la pervivencia de la relación laboral sobre la extinción del contrato, recordando nuevamente, que ya no opera de forma automática la extinción en estos casos, siendo conscientes de que, de hacerlo de tal modo, se correrían eventuales riesgos de que se califique dicha extinción como nula por discriminatoria, con sus consecuencias inherentes.

Por ello, desde RSM nos ponemos a tu total disposición para resolver tantas dudas tengas sobre este u otros temas, y guiarte a la hora de gestionar situaciones de las que se derive esta preceptiva adaptación del puesto de trabajo a persona con incapacidad. ■





## > Sentencia del mes

# A vueltas con el permiso retribuido por hospitalización: la STSJ de Cataluña de 6 de junio de 2024 concluye que la duración de 5 días no es automática.

Yolanda Tejera

Hasta la mitad del año 2023 los permisos por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precisaban reposo tenían una duración de 2 días, pero desde el mes de junio del año 2023 y a raíz de la publicación en el BOE del Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, los trabajadores pueden disponer de 5 días de permiso retribuido por *“accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella”*.

Desde su publicación, la nueva redacción del artículo 37.3 b) del ET no ha estado exenta de dudas interpretativas que han tenido que ser resueltas, una por una, y en diversos sentidos, por nuestros Tribunales de Justicia.

### ¿Qué carácter tienen los 5 días de permiso? ¿Hábiles o naturales?

En el momento de su publicación, la norma estableció el parámetro cuantitativo del permiso –5 días–, pero obvió definir el parámetro cualitativo de este –días hábiles o naturales–, debiendo ser los jueces los que han tenido que dar luz a la previsión normativa, señalando, en la SAN de 25 de enero de 2024 que dado que la modificación normativa proviene de la transposición europea que fija el permiso en días hábiles, no cabe otra interpretación que la de concluir que los días de permiso por varios supuestos de enfermedad, accidente u hospitalización son “hábiles” y no “naturales”.

Esta precisión, como era evidente, ha tenido efectos en la normativa convencional, declarándose la nulidad de distintos preceptos convencionales que fijaban los permisos en días naturales y que ahora, tras la modificación operada por el RDL 5/2023, son contrarios a la Directiva 2019/1158 –que prevé expresamente que sean días laborables– y a la nueva redacción del ET.

No obstante, esta no ha sido la única cuestión que nuestra jurisprudencia ha abordado; también ha examinado otras cuestiones como si **¿el permiso por hospitalización dura automáticamente 5 días?**

La STSJ de Cataluña de 6 de junio de 2024 ha analizado una demanda de conflicto colectivo interpuesta por un sindicato que reclamaba disfrutar del permiso de 5 días por enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica de familiar, en su totalidad, sin justificar la causa diariamente y ha señalado que el permiso no dura automáticamente 5 días.

La Sala de lo Social ha desestimado la pretensión sindical indicando que el permiso por hospitalización es un permiso retribuido causal o finalista y que por ello *“se tiene derecho a agotar los cinco días de permiso mientras se acredite la concurrencia de la causa mediante justificación ex post, de forma que si las necesidades de atención al familiar solo requieren disponibilidad de, por ejemplo, tres días laborables, los cuales no necesariamente han de disfrutarse de manera continuada, la interpretación más lógica, razonable y coherente es que la persona pueda disfrutar de esos tres días de permiso y no de cinco, pues en los dos días de exceso no concurre la causa que justifique la ausencia del puesto de trabajo”*.





: Si quieres más información sobre los efectos prácticos de esta sentencia, contacta nosotros.

**Roberto Villón**  
ytejera@rsm.es



La interpretación judicial es clara: la duración del permiso está vinculada a la concurrencia de causa legal que lo justifique para evitar que se haga uso y disfrute del mismo para *"holganza, viajes o asuntos propios"*, pero ¡ojo!, su aplicación debe ser flexible.

La Sala de lo Social ha reiterado numerosos pronunciamientos para recalcar que el disfrute del permiso debe ser flexible y que hay que tener en cuenta que:

- No es necesario acreditar presentar justificantes diarios, ya que sería suficiente acreditar que la causa persistió con posterioridad.
- El alta hospitalaria no tiene por qué extinguir el permiso, manteniéndose si se requieren cuidados o reposo en el domicilio.

Esta flexibilidad ha sido precisada, aún más, por la reciente Sentencia de la Audiencia Nacional de 12 de septiembre de 2024 que ha señalado que pese a que el permiso es finalista y tiene que tener "cierta inmediatez" con el hecho causante, debe poder disfrutarse de forma flexible por los trabajadores, que podrán determinar la fecha de inicio del mismo, mientras persista el hecho causante, en función de sus necesidades de conciliación, de forma consecutiva o incluso en varias fracciones.

Es evidente que hay que estar al tanto del devenir jurisprudencial, porque es este el que está matizando el carácter del permiso y para ello lo mejor es contar con un buen asesoramiento preventivo que esté alerta de todas las novedades legales y jurisprudenciales que pueden afectar a tu empresa. ■



## > Novedades legislativas

# Los aspectos más relevantes de las novedades introducidas por la Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres.

### Guillermo Guevara

La Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres ("LO 2/2024"), modifica e introduce diversas disposiciones destinadas, como su nombre bien indica, a conseguir igualdad de género en la economía española.

Por lo que respecta al orden jurisdiccional social, se acomete una reforma del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores ("ET"), la cual se concentra en, entre otros, brindar a las víctimas de violencia sexual de protecciones/derechos que ya le eran reconocidos a otros colectivos.

Las modificaciones efectuadas por la LO 2/2024, que entraron en vigor el pasado 22 de agosto de 2024, afectan, fundamentalmente, a los siguientes aspectos:

### Permisos del artículo 37.8 ET

El referido artículo preveía la posibilidad para las víctimas de violencia de género y víctimas del terrorismo, de disfrutar los derechos a la reducción de jornada, adaptación horaria, horario flexible o teletrabajo, conforme a los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes legales de las personas trabajadoras, o conforme al acuerdo entre la empresa y las personas trabajadoras afectadas.

Pues bien, tras la reforma, dichos derechos se extienden a las víctimas de violencia sexual, y los mismos podrán ser ejercitados sin que sean de aplicación los límites convencionalmente establecidos, o los pactados.

La reforma, dichos derechos se extienden a las víctimas de violencia sexual, y los mismos podrán ser ejercitados sin que sean de aplicación los límites convencionalmente establecidos, o los pactados.

### Movilidad geográfica

Esta ley incluye como colectivo con derecho a solicitar el traslado a otro centro de trabajo de la empresa para garantizar su protección o su derecho a la asistencia social integral a las víctimas de violencia sexual, reconociéndoles igualmente su derecho a optar por la extinción indemnizada del contrato -20 días de salario por año de servicio con un máximo de 12 mensualidades- además de elegir entre mantenerse en el nuevo puesto de trabajo o retornar al anterior una vez finalizado el traslado inicial.

### Suspensión y extinción del contrato

A través de la LO 2/2024, las víctimas de violencia sexual tendrán la posibilidad de:

- Suspender su contrato de trabajo como consecuencia de ostentar dicha condición (art. 45).
- Extinguir su contrato de trabajo como consecuencia de ostentar dicha condición (art. 49).





## Eliminación causas objetivas de nulidad de los despidos

Al margen de las modificaciones, o más bien adiciones, derivadas de la LO 2/2024 respecto a las víctimas de violencia sexual, esta norma también ha eliminado la protección –derivada de la nulidad automática en caso de que su despido no sea declarado procedente– que se reconocía a los siguientes colectivos:

- Trabajadores que disfruten del permiso de cinco días por enfermedad u hospitalización de familiares y otros parientes del artículo 37.3.b ET.
- Trabajadores que hayan solicitado o estén disfrutando de las adaptaciones de jornada por conciliación que incluye poder pedir teletrabajo, previstas en el artículo 34.8 ET.

Si lo expuesto en este artículo te ha parecido interesante, y quisieras un desarrollo más concreto, o te surgiese alguna duda sobre los temas que han sido objeto de modificación no dudes en ponerte en contacto con el Departamento Laboral de RSM, donde estaremos encantados de atender y resolver tus cuestiones. ■



RSM Spain  
BARCELONA | MADRID | GRAN CANARIA | PALMA DE MALLORCA | TARRAGONA | VALENCIA | SEVILLA

RSM Spain Professional Corporation, S.L.P. y las compañías relacionadas son miembros de la red RSM y operan bajo la marca RSM.

RSM es una marca utilizada únicamente por los miembros de la red RSM. Cada miembro de la red RSM es una firma independiente de auditoría y/o consultoría que actúa en su propio nombre. La red RSM, como tal, no tiene personalidad jurídica propia en ninguna jurisdicción. La red RSM está administrada por RSM International Limited, compañía registrada en Inglaterra y Gales (Company number 4040598), cuyo domicilio social se encuentra en 50 Cannon Street, London, EC4N 6JJ. La marca y el nombre comercial RSM, así como otros derechos de propiedad intelectual utilizados por los miembros de la red, pertenecen a RSM International, una asociación regida por el artículo 60 y siguientes del Código Civil de Suiza, cuya sede se encuentra en Zug.

© RSM International Association, 2024

