

NEWSLABOUR



N_39

Noviembre 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?

> **Asunto del mes**

Familias monoparentales y derechos laborales: El impacto del fallo del Tribunal Constitucional sobre los permisos por nacimiento.

> **Sentencia del mes**

Cambio de las reglas del juego en los despidos disciplinarios: a propósito de la sentencia del Tribunal Supremo, n.º 1.250/2024, de 18 de noviembre de 2024, Rec. 4.735/2023.

> **Consejo del mes**

La reducción de jornada laboral, una realidad inminente ante la que deberemos estar preparados



Editorial

Ignacio Hidalgo y Miguel Capel

En el último mes, varias han sido las novedades que han sucedido en materia de derecho laboral, y como siempre, [#NewsLabour](#) recoge tanto las sentencias más relevantes, como aspectos prácticos del día a día y análisis de asuntos.

En esta edición trataremos Sentencias de gran interés, como la dictada por el Tribunal Supremo sobre la necesidad de abrir expediente contradictorio con carácter previo a realizar un despido disciplinario.

Por otro lado, no te pierdas nuestro Asunto del Mes, donde tratamos, analizando jurisprudencia reciente, las últimas novedades sobre los permisos por nacimiento.

Siempre informando y siempre actualizando a nuestros lectores. ■

¡Y siempre a vuestra disposición!





> 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:

Gadea Saldaña

Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 24 de octubre de 2024: ¿Pueden los trabajadores de una empresa contratista hacer reclamaciones sobre sus condiciones a la empresa principal?

El Tribunal de Justicia de la Unión Europea, en relación con la cuestión prejudicial que presentó el Tribunal Superior de Justicia de Madrid, ha clarificado que los trabajadores que pertenezcan a una empresa contratista tendrán derecho a reclamar y recibir las mismas condiciones de trabajo que estén establecidas en la empresa principal.

La resolución del Tribunal europeo ofrece una amplia definición tanto de lo que se considera una empresa de contrato temporal (ETT) y la aplicación de su régimen, como el concepto de "puesta a disposición". La resolución crea la necesidad de que las empresas sean más conscientes y precavidas a la hora de establecer las condiciones de trabajo de los empleados de las empresas contratistas y el ejercicio del poder de dirección.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla – La Mancha del 15 de octubre de 2024: Despido de un trabajador por comerse una croqueta que no se había vendido y destinada a tirarse a la basura, ¿procedente o improcedente?

Un trabajador de un supermercado, cuando finalizó la jornada, dirigiéndose a la sección de comida preparada y viendo que todo lo que no había sido vendido durante el día iba a ser tirado a la basura, decidió coger una croqueta de uno de los platos de esta sección. Esta conducta era tipificada por el Convenio Colectivo de aplicación como una conducta muy grave y finalmente se procedió a comunicarle su despido por motivos disciplinarios.

El Tribunal Superior de Justicia consideró, en contra de lo que alegaba la empresa, que la conducta del trabajador no podía considerarse como un abuso de la confianza o fraudulenta. La Sala entiende que el producto en ese

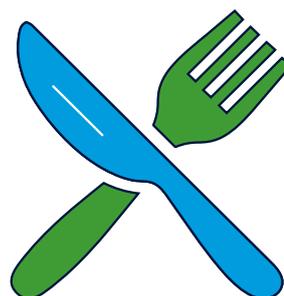
momento carecía de valor de mercado debido a que ya no se encontraba destinado a la venta, sino ser tirado a la basura, descartándose la posibilidad de tipificar la conducta como de hurto, robo u apropiación indebida, calificándose finalmente el despido como improcedente.

Sentencia del Tribunal Supremo del 17 de octubre de 2024: Jubilación el último día del mes, ¿Cuándo se constituye el hecho causante?

El Tribunal Supremo viene a resolver la duda de cuándo se considera que se produzca efectivamente el cese de la actividad de un trabajador cuyo último día de servicio coincide con el último día del mes.

Ante esta cuestión se ha considerado contrario que, dos hechos como son el de cese de la actividad laboral y llevar a cabo la prestación de servicios se produzcan de manera simultánea en la misma fecha. Ante esto se ha establecido que, la fecha en la que se considerará finalizada la relación laboral será el día siguiente del que el trabajador haya prestado sus últimos servicios, esto sería, el primer día del mes siguiente, cotizando el trabajador a la Seguridad Social por todo el mes anterior. ■

Despido de un trabajador por comerse una croqueta que no se había vendido y destinada a tirarse a la basura.





> Asunto del mes

Familias monoparentales y derechos laborales: El impacto del fallo del Tribunal Constitucional sobre los permisos por nacimiento.

Roberto Villón

La configuración de los permisos parentales en España ha experimentado notables avances en los últimos años, orientados hacia la igualdad entre progenitores y la conciliación laboral y familiar. Sin embargo, estos avances no han contemplado adecuadamente la diversidad de modelos familiares, dejando en desventaja a aquellos que no encajan en el paradigma tradicional biparental. Entre ellos, las familias monoparentales enfrentan una realidad normativa que no reconoce plenamente sus necesidades específicas.

El artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores (ET) establece el derecho de los trabajadores a disfrutar de hasta 16 semanas de permiso por nacimiento, cuidado de menor y lactancia, distribuidas entre los progenitores. Este sistema, actualizado en 2019 mediante el Real Decreto-Ley 6/2019, busca equiparar los derechos de ambos progenitores. Sin embargo, plantea un interrogante crucial:

¿Qué ocurre en el caso de las familias monoparentales, donde solo hay un progenitor?

La respuesta a esta interrogante plantea resolver la Sentencia del Tribunal Constitucional de 6 de noviembre de 2024, que analizaremos en esta ocasión:

Un modelo familiar en desventaja

El núcleo del debate radica en los artículos 48.4 del Estatuto de los Trabajadores (ET). En su redacción actual, modificada en 2019 para igualar los permisos de ambos progenitores en familias biparentales, estos artículos establecen que cada progenitor dispone de 16 semanas de permiso intransferible. Sin embargo, en las familias monoparentales, donde solo existe un progenitor, se genera un vacío: no es posible sumar el permiso del progenitor inexistente, lo que sitúa a estos hogares en una situación de clara desventaja respecto a las familias biparentales.

El artículo 357 de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS) establece que "se entenderá por familia monoparental la constituida por un solo progenitor con el que convive el hijo nacido o adoptado y que constituye el sustentador único de la familia". Este artículo proporciona el marco normativo que define a las familias monoparentales y sugiere la necesidad de un enfoque específico que contemple su situación particular, dado que en la práctica, estos progenitores asumen exclusivamente la responsabilidad de sus hijos, sin el respaldo del otro progenitor en términos de permisos laborales.

Esta limitación afecta directamente a los menores nacidos en familias monoparentales, que reciben un tiempo de cuidado significativamente inferior al de aquellos nacidos en familias con dos progenitores.

El artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores (ET) establece el derecho de los trabajadores a disfrutar de hasta 16 semanas de permiso por nacimiento, cuidado de menor y lactancia, distribuidas entre los progenitores.

El impacto desproporcionado en las mujeres trabajadoras

Aunque la normativa no discrimina por género, afecta principalmente a mujeres, ya que el 81,4 % de las familias monoparentales están lideradas por ellas, según el INE. Esto genera una "discriminación indirecta" que perpetúa desigualdades y dificulta la conciliación laboral. El Tribunal Superior de Justicia de Cataluña ya había advertido que esta normativa también perjudica a los menores, cuyo interés superior debe prevalecer según la legislación nacional e internacional.





Los argumentos detrás del fallo

El Tribunal Constitucional, tras analizar la cuestión, concluye que la falta de previsión para las familias monoparentales constituye una omisión legislativa que vulnera el principio de igualdad recogido en el artículo 14 de la Constitución. Si bien el legislador goza de un amplio margen para configurar el sistema de Seguridad Social, cualquier medida debe respetar los principios de razonabilidad y proporcionalidad.

El fallo subraya que el diseño actual:

- Trata de manera desigual a menores en función del modelo familiar: Los hijos de familias monoparentales reciben menos tiempo de atención y cuidado, a pesar de tener necesidades idénticas a las de familias biparentales.
- Impacta negativamente en las madres trabajadoras: La imposibilidad de ampliar el permiso contribuye a perpetuar roles de género tradicionales y dificulta la integración de estas mujeres en el mercado laboral.

La interpretación transitoria: 26 semanas en lugar de 16

Hasta que el legislador introduzca los cambios necesarios, el Tribunal Constitucional ha establecido una solución provisional: en las familias monoparentales, el permiso de 16 semanas de la madre biológica se ampliará con las 10 semanas adicionales que corresponderían al segundo progenitor, excluyendo las seis semanas obligatorias tras el parto. Esto significa que **las madres de familias monoparentales podrán disfrutar de un permiso total de 26 semanas**, un avance significativo, aunque todavía insuficiente para corregir todas las desigualdades estructurales.

¿Este criterio puede ser retroactivo?

La posible retroactividad de una sentencia del Tribunal Constitucional depende de si su interpretación se limita a aclarar derechos ya reconocidos, como los del artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, sin alterar derechos consolidados ni vulnerar la seguridad jurídica. En el caso de familias monoparentales, podría argumentarse que esta interpretación permite ampliar el permiso a 26 semanas, incluso para nacimientos anteriores a la sentencia, siempre y cuando el menor tenga menos de 12 meses al solicitarlo, tal y como refiere la norma.

Desde RSM, estamos atentos a estos cambios y preparados para asesorar tanto a empresas como a trabajadores sobre sus derechos y obligaciones en este nuevo escenario. Si deseas saber cómo afecta esta sentencia a tu situación, no dudes en ponerte en contacto con nosotros. ■





> Sentencia del mes

Cambio de las reglas del juego en los despidos disciplinarios: a propósito de la sentencia del Tribunal Supremo, n.º 1.250/2024, de 18 de noviembre de 2024, Rec. 4.735/2023.

Alejandro Alonso

El pasado 18 de noviembre de 2024, el Pleno de la Sala IV –de lo Social– del Tribunal Supremo, publicó una de esas Sentencias que establecen un nuevo paradigma en las relaciones laborales, y más concretamente, en lo que afecta a la potestad sancionadora del empleador y sus formalismos.

En este sentido, y como ya es conocido por toda la comunidad de Laboristas, el Alto Tribunal ha acordado –por unanimidad– que las Empresas no pueden despedir disciplinariamente a los trabajadores sin abrir un trámite de audiencia previa (expediente contradictorio o pliego de cargos), es decir, sin ofrecerles la posibilidad de defenderse de los cargos o acusaciones en las que se fundamenta el despido.

La novedosa Sentencia pone fin a un debate –y a una incertidumbre– que ha durado meses, tras que el Tribunal Superior de Justicia de las Islas Baleares abriese la caja de pandora sobre este tema con su Sentencia de 13 de febrero de 2023, y diese pie a la existencia de un contraste en Casación.

En este sentido, el Supremo alcanza las siguientes conclusiones respecto de la necesidad de apertura del ya famoso “expediente contradictorio”, siendo estas las siguientes:

- Que antes de proceder al despido, señalan los Magistrados en la citada Sentencia, el trabajador tiene que poder defenderse de las irregularidades/incumplimientos que se le atribuyan, tal y como estipula el Convenio de la Organización Internacional del Trabajo (“OIT”) vigente desde 1982. Esa decisión se basa, así, en la necesidad de aplicar de forma directa el artículo 7 del Convenio número 158 de dicha Organización.
- De este modo, el Tribunal ha modificado ahora su propia doctrina, establecida en la década de los años 80, justificando esta variación de criterio por

“los cambios habidos en nuestro ordenamiento durante todo este tiempo”, como la ley de Tratados Internacionales, la Doctrina Constitucional, etc.

- El Convenio de la OIT exige de esta forma esa audiencia previa al despido “a menos que no pueda pedirse razonablemente al empleador” como ocurrió en el caso analizado, en el que la empresa se encontraba amparada por un criterio jurisprudencial que, habiendo permanecido en el tiempo y en relación con esa misma disposición, le liberaba de tal exigencia en la fecha en la que obvió este requisito.
- Por todo ello, la presente Doctrina solo es exigible para los nuevos despidos, es decir, no caben los efectos retroactivos de la Sentencia, siendo solo aplicable dicho requisito formal para los nuevos casos que se den desde la publicación de la resolución, esto es, del 18 de noviembre de 2024 en adelante.

Corolario de lo anterior, dicho Fallo no deja de ser positivo, dado que **acaba con un periodo de incertidumbre jurídica sobre cómo proceder correctamente ante dicha cuestión** –pese a que lo más garantista, ante la duda, era otorgar esa audiencia–, algo que ahora se erige como una cuestión formal de obligado cumplimiento, con las consecuencias de, *a priori*, la calificación de improcedencia del despido en caso de omitir dicho trámite.

Que antes de proceder al despido, señalan los Magistrados en la citada Sentencia, el trabajador tiene que poder defenderse de las irregularidades/incumplimientos que se le atribuyan.





Si tienes dudas en relación con esta u otras cuestiones, contacta nosotros.

Alejandro Alonso Díaz
adiaz@rsm.es



Dicha Sentencia "da un golpe de efecto" en los formalismos del régimen disciplinario aplicable, siendo cierto y verdad que muchos Convenios Colectivo de aplicación ya preveían este requisito, el problema radicaba en los que no, y de este modo, la persona trabajadora quedaba "desamparada" ante despidos disciplinarios, sobre todo, los de carácter inmediato o fulminante.

No obstante, y pese a la Sentencia de la Sala Cuarta de lo Social, pueden quedar flecos de cómo actuar ahora:

- ¿La omisión de este trámite formal implica la improcedencia del despido, o, a mayor abundamiento, podría provocar la nulidad de este por no respetar el Derecho de Defensa de la persona trabajadora?
- ¿Podría, incluso, caber una indemnización adicional por no respetar el trámite de audiencia?

- ¿En qué consiste realmente este expediente contradictorio? ¿Qué plazo razonable de respuesta se ha de conceder a la persona trabajadora?
- ¿Puede ser esto un mecanismo instrumental para la persona trabajadora, que a sabiendas de su potencial despido, decida "blindarse" mediante alguno de los mecanismos que prevé la Ley?

Como vemos, el golpe de efecto del Supremo trae consigo una serie de dudas que no son baladí ni muchos menos, por eso, desde el Departamento Laboral de RSM, quedamos a total disposición para resolverlas y que el despido que desde su Empresa se pretenda efectuar, se haga con todas las garantías exigibles. ■





> Consejo del mes

La reducción de jornada laboral, una realidad inminente ante la que deberemos estar preparados.

Joaquín Rodríguez

A medida que trascurren los meses, nos acercamos cada vez más a la reforma legislativa que previsiblemente se acometerá en España en los primeros compases del año 2025, mediante la cual se modificará el art. 34.1 del Estatuto de los Trabajadores. De esta forma, **se reducirá la jornada laboral ordinaria de 40 horas a 37,5 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual**. Esta reforma legislativa supondrá que los trabajadores perciban idéntico salario, aun cuando su jornada laboral se verá reducida en 2,5 horas menos de media en cómputo semanal, traduciéndose en un aumento del valor de la hora trabajada. Esta circunstancia provocará, también, una subida en los coeficientes de parcialidad de aquellos trabajadores con contratos parciales, a la vez que aumentará, en la misma proporción, sus estructuras retributivas para ajustarse a la nueva jornada laboral máxima.

Aunque en un principio, la reducción de jornada iba a entrar en vigor paulatinamente, es decir, alcanzado en 2025 las 38,5 horas y para el año 2026 las 37,5 horas, todo hace indicar, según las últimas noticias que nos llegan desde el Ministerio de Trabajo y Economía Social, que **entrará en vigor íntegramente a principios de 2025**, toda vez que se ha desechado la idea de su implantación gradual y progresiva.

Pues bien, la modificación del art. 34.1 supondrá una de las reformas legislativas más significativas de los últimos tiempos por su especial afección al conjunto de trabajadores que integran el tejido productivo de nuestro país. Además, no solo redundará sobre la mano de obra, sino que incidirá directamente sobre totalidad del sector empresarial, por cuanto la medida subirá de facto el precio de la hora de los trabajadores a tiempo completo, al tiempo que aumentará el salario de trabajadores parciales, circunstancia que indudablemente repercutirá en los precios de producción de los bienes y servicios que las empresas intentan colocar en el mercado; principal escollo por el que la patronal se ha opuesto radicalmente a la medida.

La reducción de jornada supondrá, a cada trabajador una media anual de en torno a 120 horas menos de trabajo, o lo que es lo mismo, 15 días laborables menos en cómputo acumulado. Por este motivo, **las empresas se verán obligadas a incurrir en nuevas contrataciones con el fin de cubrir los turnos de trabajo** que hasta el momento se venían desarrollando con normalidad con la mano de obra existente; propiciando el mencionado incremento de costes que, a buen seguro, repercutirán en el consumidor final.

Por las razones antes mencionadas, nuestro tejido productivo deberá estar preparado con el fin de amortiguar el impacto social y económico que la reforma legislativa del art. 34.1, a todas luces, propiciará sobre cualquier entidad empresarial sea de naturaleza pública o privada, aunque como sabemos, la jornada laboral del grueso de funcionarios del estado ya se sitúa en torno a las 37,5 horas semanales, circunstancia secundada por algunos Convenios colectivos, aunque debemos decir que no suele ser lo habitual.

En definitiva, en aras de mitigar y minimizar las más que probable contingencias laborales, aconsejamos contar con **planes que anticipen el impacto**, donde se presupueste las extraordinarias contraindicaciones que entrañará la reducción a 37,5 horas semanales, y donde quede debidamente reflejado, entre otras circunstancias, el incremento salarial de los trabajadores parciales, el coste de las nuevas contrataciones, la posible realización de horas extraordinarias conforme a los límites legalmente establecidos, posibilidad de poner en marcha mecanismos de flexibilidad interna o externa, así como el estrechamiento de los márgenes comerciales; circunstancia que reviste especial importancia para la pervivencia y rentabilidad de cualquier negocio productivo. Igualmente, recomendamos aprobar calendarios laborales alternativos para otorgar celeridad a la implantación de la medida y no provocar desajustes organizativos o productivos que redunden negativamente en los intereses empresariales. ■

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

