

ALERTA MARZO 2023

¿Qué novedades en materia jurídico-laboral nos ha aportado el mes de marzo?

Seguimos con la actualidad jurídica en el ámbito laboral de estos primeros meses del año. Terminamos el primer trimestre de 2023 con grandes novedades y con la necesidad de actuación por parte de las empresas para abordar diferentes aspectos en materia laboral.

Jornada habitual de trabajo; ¿Se puede modificar si lo permite el contrato?

En fecha 8 de febrero de 2023, el Tribunal Supremo ha dictado sentencia en la que se establece la obligación de mantener la jornada habitual de las personas trabajadoras, a pesar de las regulaciones contenidas en el Convenio Colectivo y el contrato.

En concreto, el Alto Tribunal resuelve el Recurso de Casación en que una empresa dedicada al sector de Contact Center decide modificar la jornada de los trabajadores que venían prestando servicios de lunes a viernes durante más de nueve años, incluyendo los días de fin de semana. En los contratos de trabajo de todos los trabajadores afectados, así como en el Convenio Colectivo, se prevé una jornada de lunes a domingo, motivo por el cual la empresa procede a realizar tal modificación.

El recurso se resuelve dictaminando que, a pesar de que las prevenciones contenidas en los contratos laborales y el Convenio Colectivo lo permiten, la realidad es que los trabajadores tenían adquirido el derecho de prestar servicios de lunes a viernes, constituyendo el mismo una condición más beneficiosa en la relación laboral que debería de haberse tramitado por medio de la negociación de una modificación sustancial de las condiciones de trabajo de carácter colectivo.



La importancia de la prevención de riesgos laborales psicosociales.

El Tribunal Superior de Justicia de Castilla la Mancha ha dictado sentencia, en fecha 6 de febrero de 2023, en que se reconoce la responsabilidad empresarial ante el suicidio de un trabajador y la situación de ansiedad sufrida en el trabajo.

El caso sucedió en el año 2017, en que un trabajador hubo de reincorporarse a su lugar de prestación de servicios tras permanecer un año en situación de incapacidad temporal con la patología de estrés laboral. El Tribunal Superior de Justicia entiende que queda acreditado que tal situación de estrés es derivada inexorablemente de su puesto de trabajo, a pesar de que el suicidio fuera cometido en fin de semana.

Hay que destacar que la empresa, previamente a la reincorporación del trabajador, solicitó un informe al servicio de prevención de riesgos laborales, en el que se indicaban los riesgos relacionados con la situación psicológica del trabajador y se recomendaba el cambio de puesto de trabajo. Sin embargo, la empresa hizo caso omiso a las recomendaciones del servicio de prevención, llevando a que se produjera el hecho descrito justo un día antes de la reincorporación del trabajador.

¿Puede un empleado dedicarse a tareas personales durante su jornada laboral?

La reciente Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad de Madrid 218/2023, de 1 de marzo, ha decretado la improcedencia del despido de un trabajador que realizaba tareas de comercial y que fue despedido por encargarse de tareas particulares durante su jornada de trabajo.

Durante la celebración del acto de la vista, la empresa aportó una prueba pericial realizada por un detective que probaba el hecho de que el trabajador había estado realizando tareas domésticas y personales dentro de su horario laboral, tales como realizar compras de alimentos, llevar a sus hijos al Colegio o ir al gimnasio.

Sin embargo, el Tribunal Superior de Justicia alega el hecho de que el trabajador era comercial y, por tanto, “no es un trabajo administrativo o teleoperador o peón que conlleve el estar en su puesto de trabajo de forma fija y sin moverse durante toda la jornada.” De igual forma, se constata que el trabajador alcanzó durante toda la prestación de servicios los objetivos marcados por la empresa, al realizar sus tareas en momentos distintos a los determinados por su jornada laboral.



Valoración del trámite de audiencia ante un despido disciplinario

Entramos a valorar en este apartado la Sentencia dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Baleares, en fecha 13 de febrero de 2023, en la que se declara la improcedencia de un despido disciplinario practicado a una persona trabajadora a la que no se le facilitó el trámite de audiencia previo a dicho despido.

El caso enjuiciado trata el despido de un trabajador que fue despedido de una fundación privada en cuyos estatutos y Convenio Colectivo de aplicación, no figuraba la necesidad de incoar expediente contradictorio previo al despido.

Sin embargo, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia aplica la regulación contenida en el artículo 7 del Convenio no 158 de la OIT relativo a la finalización de la relación laboral a iniciativa del empresario, en el que se dispone que “no deberá darse por terminada la relación de trabajo de un trabajador por motivos relacionados con su conducta o su rendimiento antes de que se le haya ofrecido la posibilidad de defenderse de los cargos formulados contra él, a menos que no pueda pedirse razonablemente al empleador que le conceda esta posibilidad”. En este sentido, la Sentencia destaca la prevalencia de las normas jurídicas internacionales sobre la normativa interna para decretar la improcedencia del despido disciplinario.

Debemos esperar a que dicha sentencia sea confirmada o revocada por el Tribunal Supremo en casación de doctrina, pero se abre una nueva regulación dentro de los despidos disciplinarios en defensa de los intereses de los trabajadores, obligando a ser cuidadosos en la aplicación de cualquier procedimiento sancionador en la empresa.

¿Ya tienes tu plan LGTBI?

El día 2 de marzo de 2023 entró en vigor la Ley 4/2023 para la Igualdad real y efectiva de las personas Trans y para la garantía de los derechos y

las personas LGTBI. Esta ley tiene como principal finalidad erradicar las situaciones de discriminación que puedan limitar los derechos de las personas LGTBI, así como de sus familiares.

Como principales novedades, la Ley establece la necesidad de incluir cláusulas de promoción de diversidad en esta materia en la negociación de los Convenios Colectivos, así como la elaboración de canales de denuncia. Así mismo, se establece la creación de un distintivo que permita reconocer a las empresas que destaquen por la aplicación de políticas de igualdad y no discriminación de las personas LGTBI.

Así mismo, la Ley obliga a que las empresas que cuenten con más de 50 personas trabajadoras planifiquen y establezcan un conjunto de medidas y recursos para alcanzar la igualdad de las personas LGTBI en el plazo máximo de 12 meses. Dentro de estas medidas, será necesario implantar un protocolo de actuación para la detección del acoso o violencia contra las personas LGTBI, que deberá ser negociado con la representación legal de las personas trabajadoras.

Nuevas normas de cotización a la Seguridad Social

En fecha 31 de marzo de 2023 se ha publicado en el BOE la Orden por medio de la cual se modifican los importes de cotización a la Seguridad Social de las personas trabajadoras durante este año 2023.

En la modificación obrada por dicha orden, se establecen las siguientes novedades:

- El tope mínimo de cotización para contingencias de accidente de trabajo y enfermedad profesional será equivalente al SMI vigente en cada momento, sin que pueda ser inferior a 1.260,00 euros.
- El tope máximo de cotización para todos los grupos profesionales será de 4.495,50 €, siguiendo los siguientes importes:

Grupo de cotización	Categorías Profesionales	Bases mínimas - Euros/mes	Bases máximas - Euros/mes
1	Ingenieros y Licenciados. Personal de alta dirección no incluido en el artículo 1.3.c) del Estatuto de los Trabajadores	1.759,50	4.495,50
2	Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados.	1.459,20	4.495,50
3	Jefes Administrativos y de Taller.	1.269,30	4.495,50
4	Ayudantes no Titulados.	1.260,00	4.495,50
5	Oficiales Administrativos.	1.260,00	4.495,50
6	Subalternos.	1.260,00	4.495,50
7	Auxiliares Administrativos.	1.260,00	4.495,50
8	Oficiales de Primera y Segunda.	42,00	149,85
9	Oficiales de Tercera y Especialistas.	42,00	149,85
10	Peones.	42,00	149,85
11	Trabajadores menores de dieciocho años, cualquiera que sea su categoría profesional.	42,00	149,85»

En relación a los porcentajes de cotización, el tipo de cotización por contingencias comunes será del 28,30 %, siendo el 23,60 % a cargo del empleado y el 4,70 % a cargo del empleador. En cuanto al mecanismo de equidad intergeneracional, se aplicará el 0,6% sobre la base de cotización, del que el 0,5% será a cargo del empleador y el 0,1% a cargo del empleado.

Así mismo, se establece la obligación, a partir del 1 de enero de 2023, de que cualquier contrato de duración determinada inferior a treinta días, tenga una cotización adicional a cargo de la compañía de 29,74€.

Seguiremos analizando las novedades legislativas y jurisprudenciales en materia laboral, una materia sujeta a cambios constantes y que supone la necesidad de actualización constante.

Para más información:



Francisco Javier Saez

Asesoría jurídica Laboral

FranciscoJavier.Saez@es.gt.com

T. +34 93 206 39 00