

Novedades en materia laboral Enero y Febrero de 2023

Si el año 2022 terminó de forma convulsa en cuanto a la publicación de normativa laboral, estos primeros dos meses de 2023 han supuesto un alud de información novedosa en el ámbito jurídico laboral. La entrada en vigor de Leyes aprobadas en el año anterior así como la publicación de nuevos Reales Decretos han provocado una grave situación de desconcierto.

Los tribunales tampoco han dado tregua en estos primeros meses del año con la aparición de nuevas Sentencias que han matizado e interpretado numerosos preceptos jurídicos que afectan, de forma muy notoria, a las relaciones laborales.

Por ello, desde el departamento jurídico laboral de Grant Thornton nos proponemos, en la presente alerta, hacer un pequeño resumen que sirva para arrojar luz en la presente situación de desconcierto, tanto en el ámbito normativo como en el jurisprudencial.

Modificación del Artículo 311 del Código Penal. Responsabilidad penal de las empresas.

En el mes de enero del presente año, ha entrado en vigor la modificación del Código Penal operada por la Ley Orgánica 14/2022, en que se pretende adaptar la legislación penal española al ordenamiento jurídico de la Unión Europea.

En el ámbito laboral, la citada Ley Orgánica ha introducido una modificación en el artículo 311 del Código Penal, **regulándose la posibilidad de la imposición de penas de prisión de entre seis meses y seis años** a aquellos empleadores que “impongan condiciones ilegales a sus trabajadores bajo fórmulas ajenas al contrato de trabajo”. Esta redacción no ha dejado de ser controvertida, puesto que su ambigüedad sitúa a las Compañías en una situación de desprotección palmaria. Lo cierto es que se introduce una responsabilidad penal objetiva, referida a aquellas empresas o autónomos que contraten trabajadores “bajo fórmulas ajenas al contrato de trabajo”, pero falta una mayor concreción en este aspecto.

Debemos esperar a que sea la jurisprudencia la que supla esta falta de concreción acerca de este precepto penal y ser cautelosos en cuanto a la contratación de personas trabajadoras.

Duro revés para Amazon y su servicio de mensajería.

Una de las sentencias con mayor repercusión social ha sido la dictada por el Juzgado de lo Social no 14 de Madrid en fecha 2 de febrero de 2023 por medio de la cual **se reconoce la relación laboral de los trabajadores de la empresa Amazon Spain Fullfillment, SL.**

La Sentencia hace referencia a los trabajadores que prestaban servicios de reparto de mensajería y **eran contratados a través de la plataforma “Amazon Flex” bajo la denominación de ‘colaborador independiente’**. Tras inscribirse en la citada plataforma, se les exigía darse de alta como trabajadores autónomos, suscribiendo un contrato idéntico para todos ellos. De igual manera, se les exigía que utilizaran un vehículo con unas características determinadas y que tramitaran sus trabajos a través de la aplicación de la Compañía. Las tareas que realizaban eran tareas de reparto y paquetería.





Tras el estudio pormenorizado del caso, la Inspección de Trabajo dictó oficio por medio del cual se reconocía a dichos trabajadores como falsos autónomos, declarando la relación laboral de los mismos al considerar que concurrían los elementos de dependencia y ajenidad.

Finalmente, **la sentencia** del Juzgado de lo Social no 14 de Madrid **reconoce la relación laboral en régimen general** de dichos trabajadores por cuanto estaban bajo la dirección de la empresa principal, debiendo acudir a los centros de logística dentro de las franjas horarias establecidas por la misma, careciendo de estructura organizativa propia, más allá del vehículo exigido por la empresa, sin tener contacto con el cliente y sin posibilidad de negociar las condiciones del porte, siendo la empresa principal la que negociaba y abonaba, en concepto de salario, una remuneración por los servicios prestados. De igual manera, los transportistas no asumían el riesgo o ventura de la empresa, limitándose a prestar servicios de reparto y percibiendo una contraprestación económica a cambio.

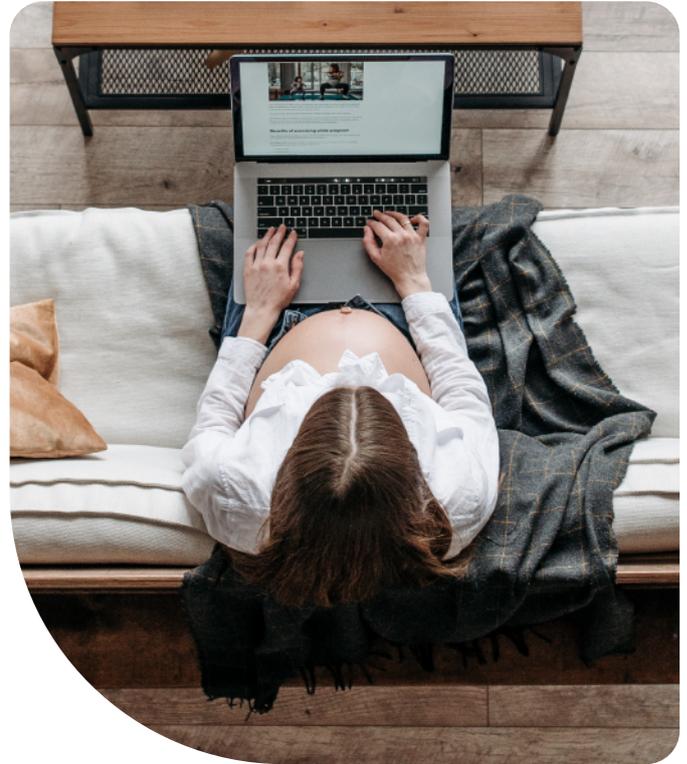
En definitiva, el Magistrado reconoce el carácter laboral de los trabajadores de reparto, **obligando a la empresa a regularizar la situación y abonando las cotizaciones del periodo correspondiente.**

Nuevas medidas de protección a trabajadoras embarazadas.

Especial revuelo mediático ha producido la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad de Madrid 1151/2022, de 23 de diciembre, en que **se declaraba la nulidad del despido practicado a una trabajadora embarazada** que había tenido conocimiento de tal circunstancia una vez interpuesta la demanda.

Es conocido que la ley otorga una especial protección ante el despido a cualquier trabajadora que se encuentre en situación de embarazo, con independencia de que la empresa tenga conocimiento o no de tal circunstancia. Sin embargo, la novedad que introduce la presente Sentencia es que **la trabajadora modificó de forma sustancial su demanda una vez iniciado el procedimiento**, puesto que en el momento de interponerla no conocía ni siquiera ella que se encontraba en estado de gestación. Así pues, la demanda de conciliación solicitaba únicamente la improcedencia del despido y, una vez celebrado el preceptivo acto de conciliación e interpuesta la demanda, la trabajadora presentó escrito ampliando la misma y solicitando la nulidad del despido debido a la especial protección de las trabajadoras embarazadas.

El Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad de Madrid establece en la citada Sentencia que el despido practicado debe ser declarado como nulo por cuanto la ampliación de la demanda no supone ningún tipo de indefensión a la



Compañía, ya que tuvo conocimiento de esta ampliación con anterioridad suficiente al acto de juicio. Esto supone una **nueva interpretación acerca del artículo 80.1.c de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social** que establecía una limitación en cuanto a las alegaciones contenidas en la demanda de conciliación y la imposibilidad de ampliar nuevos hechos en la posterior demanda judicial.

Debemos esperar a que el Tribunal Supremo confirme o modifique esta doctrina, pero esta Sentencia supone una forma más de protección a las trabajadoras embarazadas, situando en una grave indefensión a las empresas, que deberán tomar las máximas precauciones y asesorarse debidamente ante un despido.

¿Discriminación en despido colectivo?

El Tribunal Supremo ha dictado, en fecha 24 de enero de 2023, una Sentencia en unificación de doctrina que matiza ciertos aspectos a tener en cuenta en el ámbito del despido colectivo.

El alto tribunal se pronuncia ante la **posibilidad de pactar diferentes indemnizaciones en la negociación de un despido colectivo en función de la edad de los trabajadores afectados**. La citada sentencia resuelve el recurso interpuesto por una trabajadora afectada por la negociación de un despido colectivo a la que se le abonó una indemnización menor al haber cumplido 60 años. Dicha trabajadora interpuso recurso al entender que la conducta llevada a cabo por la empresa y la representación de los trabajadores era discriminatoria por razón de su edad.



Sin embargo, el Tribunal Supremo esgrime una serie de razones que por las cuales entiende que no se produce tal discriminación. En primer lugar, **debe remarcarse que el despido colectivo enjuiciado finalizó mediante acuerdo**, por lo que entiende que esa diferencia indemnizatoria no se trata de una imposición de la Compañía, si no fruto del acuerdo entre las partes negociadoras. Además, en dicho acuerdo se reconocen indemnizaciones a todos los trabajadores superiores al mínimo legal aplicable, incluidos los trabajadores mayores de 60 años.

En segundo lugar, y atendiendo propiamente a la argumentación del Tribunal Supremo, **a los trabajadores mayores de 60 años se les reconocen otra serie de factores sociales favorables**, como es el hecho de que la empresa debe suscribir un convenio especial con la Seguridad Social que facilite el acceso a la jubilación de los trabajadores mayores de 55 años.

Así pues, el Tribunal Supremo concluye indicando que no existe discriminación alguna en la concesión a los trabajadores más jóvenes de una indemnización superior, por cuanto éstos les resta un recorrido profesional y vital más incierto.

Esta argumentación ha de tenerse en cuenta en el caso de que la Compañía tenga la necesidad de negociar un despido colectivo y otorga un valor especial a la negociación colectiva.



¿Cómo computar la antigüedad de los trabajadores fijos discontinuos?

Analizamos en el presente apartado la Sentencia del Tribunal Supremo de 12 de enero de 2023. Se trata de una **Sentencia que aborda una cuestión fundamental desde la reforma laboral implantada el pasado año 2022**, en que se eliminaban los contratos por obra o servicio determinado y se le otorgaba un mayor protagonismo a la contratación de trabajadores fijos discontinuos.

La Sentencia anteriormente aludida dictamina que, en el caso de una persona trabajadora contratada bajo esta modalidad, **debe calcularse la antigüedad sumando el periodo total de prestación de servicios, incluyendo el periodo de inactividad**. En concreto, el caso enjuiciado establece la necesidad de acudir a este cómputo para el devengo del complemento salarial por trienios. Si no se acude al cómputo total de la antigüedad, con independencia de la modalidad contractual, podríamos hallarnos ante un supuesto de discriminación frente a dichos trabajadores.

Es por ello que, en atención al principio de no discriminación en las condiciones del empleo, debe tenerse en cuenta la antigüedad total del trabajador fijo discontinuo como si se tratara de un trabajador a tiempo completo.

Validez del registro de jornada de las personas trabajadoras.

El pasado 18 de enero de 2023 el Tribunal Supremo dictó Sentencia en la cual se establecía la validez del registro horario realizado por la persona trabajadora, sin intervención directa de la Compañía.

Desde el pasado día 12 de mayo del 2019, **las empresas deben garantizar el registro diario de jornada de sus trabajadores**, que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora. Dicho **registro debe ser fiable, inmodificable y accesible**, tanto para las personas trabajadoras, como para la Representación Legal de los Trabajadores.

La normativa no señala qué concreto sistema debe ser el empleado por la Compañía para llevar a cabo este registro, si no que únicamente se hace referencia a que el mismo debe ser consensuado mediante negociación colectiva o, en su defecto, mediante la implantación por parte de la empresa, previa consulta a los Representantes Legales de los Trabajadores.

El caso enjuiciado versa acerca del registro de jornada efectuado por las propias personas trabajadoras tras la puesta a disposición por parte de la Compañía de instrucciones y criterios con el objetivo de calificar correctamente el tiempo de trabajo, sin que la compañía implantara un sistema concreto de control horario.

El Tribunal Supremo advierte que **el solo hecho de que se atribuya a la persona trabajadora el registro de la jornada, no supone que el sistema implantado carezca de objetividad o fiabilidad**, teniendo en cuenta además la formación y las instrucciones otorgadas por la Compañía en atención a esta obligación legal.

A pesar de tal afirmación, es recomendable que el control horario se realice por medio de un programa de gestión concreto, que ayude a controlar cualquier exceso que pueda producirse tanto por parte de la Compañía como de las personas trabajadoras, evitando de esa forma riesgos futuros.

Con esta alerta hemos puesto de manifiesto cómo el derecho laboral está sujeto a cambios continuos, necesarios para la adaptación de las relaciones laborales a la cambiante realidad social. Así pues, es cada vez más necesario estar bien asesorado en materia jurídico laboral que permita evitar los posibles riesgos que se puedan presentar ante las decisiones empresariales.



Para más información:



Francisco Javier Saez

Asesoría jurídica Laboral

FranciscoJavier.Saez@es.gt.com

T. +34 93 206 39 00