

NEWSLETTER JURÍDICO-LABORAL

Agosto 2022



TOMARIAL
ABOGADOS · ECONOMISTAS · CONSULTORES

ÍNDICE

1. El TS reconoce legitimación a los sindicatos más representativos para impugnar los despidos colectivos de los repartidores	3
2. Los tribunales delimitan el permiso de lactancia y de corresponsabilidad en el cuidado del lactante	5
3. El TSJ Madrid declara nulo el despido de un colaborador televisivo por vulneración del derecho al honor	7
4. ¿Es lícito trasladar malas referencias de una exempleada?	10
5. El TS deniega el permiso de paternidad al padre de un bebé nacido muerto a las 39 semanas de gestación	12
6. Modificación del RDL 13/2022 por el que se establece un nuevo sistema de cotización para los autónomos	13
7. Nuevas medidas de ahorro energético.....	15
8. ¿Son válidas las cláusulas del contrato de trabajo que imponen hacer guardias?...	16

1. El TS reconoce legitimación a los sindicatos más representativos para impugnar los despidos colectivos de los repartidores

STS 20-7-22

Resumen

Tras la entrada en vigor de la llamada Ley Rider, el TS ha reconocido a los sindicatos más representativos (UGT y CCOO) legitimación activa para impugnar el despido de repartidores que prestan servicios en el ámbito de las plataformas digitales de reparto, respecto de los que no consta la existencia de representación legal.

Despido de repartidores autónomos: impugnación

Portier Eats Spain, empresa del grupo Uber, envió a sus repartidores varios mensajes, a través de la plataforma digital Uber Eats, en los que les comunicaba que no iban a recibir más peticiones de reparto y que sus cuentas habían sido desactivadas.

Los sindicatos UGT y CCOO presentaron demanda contra la empresa al considerar que esa actuación debía ser considerada como un despido colectivo de hecho, al superarse los umbrales fijados en el art.51 del ET. La AN estimó la excepción de falta de legitimación de los sindicatos demandantes alegada por Portier Eats Spain, al no apreciar la existencia de una relación laboral, y rechazó la demanda.

Disconforme con esta resolución recurren ambos sindicatos en casación. El TS estima el recurso y reconoce la legitimación activa de los sindicatos más representativos para impugnar los despidos de los repartidores autónomos.

Hay que señalar, en primer lugar, que la sentencia se dicta tras la entrada en vigor el 12-8-2021 de la llamada Ley Rider (RDL 9/2021, de 11 de mayo), que establece una presunción de laboralidad de los repartidores que prestan servicios en el ámbito de las plataformas digitales de reparto.

Entre los principales argumentos esgrimidos el TS para anular la resolución recurrida cabe citar los siguientes.

1. El reconocimiento de la legitimación activa a ambos sindicatos conjura el riesgo de indefensión de los afectados. La inadmisión de tal legitimación imposibilitaría la

impugnación de una decisión empresarial susceptible de ser calificada como un despido colectivo realizado sin respetar los requisitos estipulados por el art.51 del ET.

2. Los sindicatos cumplen el principio de correspondencia, que implica que la representación que se exige en el proceso es la que corresponde a los trabajadores afectados por el mismo, y la exigencia legal de implantación suficiente en el proceso de despido colectivo.

3. No consta la existencia de representación legal de los trabajadores. Por ello, es lógico concluir que los sindicatos más representativos en el sector a que pertenece la empresa poseen legitimación para demandar y sostener la ilegalidad de la decisión empresarial, so pena de impedir, de hecho, la impugnación de la decisión empresarial.

4. Los sindicatos resultan ser los llamados por la ley (art.51.2 del ET en relación al artículo 41.4 ET), en último término, ante la ausencia de representantes legales o sindicales en la empresa, para poder ser nombrados a la constitución de la comisión ad hoc para negociar durante el periodo de consultas.

5. Negar dicha legitimación supondría vaciar de contenido el derecho a la tutela judicial efectiva que los trabajadores pueden tener desde la perspectiva colectiva; la decisión de la empresa devendría irrevocable, solo pendiente de las eventuales acciones individuales de los trabajadores afectados.

La sentencia implica la obligatoriedad de repetir el juicio nuevamente ante la AN, que deberá pronunciarse sobre la concurrencia del despido y las consecuencias correspondientes, en su caso.

Además, el TS también corrige la negativa de la AN a practicar la prueba documental interesada por los sindicatos, así como la ampliación de la demanda inicial a otra empresa del grupo Uber.

NOTA: La sentencia del TS anula la de la AN 17-1-22.

2. Los tribunales delimitan el permiso de lactancia y de corresponsabilidad en el cuidado del lactante

STS 12-7-22

STSJ Extremadura cont-adm 22-3-22

STSJ País Vasco 12-4-22

Resumen

Diferentes pronunciamientos judiciales han delimitado recientemente los términos del permiso por lactancia estableciendo que puede ser disfrutado por el padre aunque la madre no trabaje y su disfrute acumulado debe hacerse en días laborables. La prestación por corresponsabilidad en el cuidado del lactante, por su parte, puede ser ejercida por los progenitores de familias monoparentales.

Delimitación de los permisos

Recientemente se han publicado diferentes pronunciamientos judiciales en relación con el disfrute de los permisos y prestaciones por lactancia y por corresponsabilidad en el cuidado del lactante.

Permiso de lactancia (TS 12-7-22; TSJ Extremadura cont-adm 22-3-22)

El TS ha reconocido a un trabajador el derecho al permiso de lactancia que la empresa le había denegado en 2018 argumentando que la madre del menor podía perfectamente asumir su cuidado ya que no trabajaba. El TS recuerda, apoyándose en la doctrina comunitaria y constitucional, que pese a su denominación, el permiso está desconectado de la maternidad. El permiso de lactancia es un derecho individual del trabajador que puede disfrutarse por cualquier progenitor del menor de nueve meses, con independencia de los derechos que tuviera el otro progenitor. La regla limitativa vigente en la redacción del art.37.4 del ET aplicable al caso, según la cual este permiso «sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen» dista de contener la restricción que le atribuye la empresa, pues en ella se omite por completo la consideración de qué sucede cuando uno de los progenitores no trabaja.

Además, restringir el permiso por lactancia al varón, so pretexto de que su esposa y madre del menor no desarrolla actividad productiva y puede encargarse de cuidarlo, comporta los peligros de perpetuación de roles tradicionales, sexistas, y opuestos a los objetivos equiparadores de la Ley de igualdad. Se protege, además, así el derecho del trabajador a

la no discriminación por razón de sus circunstancias personales o familiares en relación con su responsabilidad parental en la asistencia de todo orden a sus hijos menores de edad.

Respecto de la cuestión relativa a la acumulación del derecho en días completos, el TSJ Extremadura ha establecido que las jornadas acumuladas por lactancia solo se pueden canjear por días hábiles.

En aras a la conciliación familiar, lo esencial es disponer de un tiempo libre durante la jornada laboral con el fin de cuidar a los menores. Esa jornada laboral, lógicamente debe entenderse en días laborables ya que existen otros días, los naturales en los que no se tiene que trabajar de manera obligatoria o si se hace, normalmente existen una serie de compensaciones de jornada que llevarían a la misma conclusión. Señala el TSJ que no es aplicable el cómputo de estos días de conformidad con el criterio del art 5 del Código Civil, ya que el mismo está previsto para cómputo de acciones y plazos civiles que no es el supuesto ahora examinado ya que se trata de una norma administrativa que no otorga una acción sino un derecho.

Prestación por corresponsabilidad en el cuidado del lactante (TSJ País Vasco 12-4-22,)

El TSJ País Vasco ha reconocido el derecho de una madre de familia monoparental a disfrutar de la prestación por corresponsabilidad en el cuidado del lactante hasta el cumplimiento de los 12 meses de edad de su hijo, que el ET prevé para los supuestos en que ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan el permiso para el cuidado del lactante con la misma duración y régimen (ET art.37.4). Rechaza la alegación del INSS de que no está prevista la aplicación de la norma para familias monoparentales, utilizando el mismo razonamiento empleado para reconocer el derecho de las familias monoparentales a acumular a su permiso por nacimiento las semanas adicionales que le hubieran correspondido al otro progenitor (TSJ País Vasco 6-10-20, EDJ 724209). Se decía allí que rechazar este derecho produciría una discriminación en el menor, que recibiría una menor protección por razón del estado civil de su progenitor. También produciría una discriminación indirecta en las mujeres que conforman el mayor bloque de integrantes en el rango de progenitores de familias monoparentales.

3. El TSJ Madrid declara nulo el despido de un colaborador televisivo por vulneración del derecho al honor

STSJ Madrid 29-4-22

Resumen

Se declara la nulo un despido realizado en directo en un programa de máxima audiencia y con repercusión mediática y en redes sociales. No ampara el despido el ejercicio del derecho a la información y a la libertad de expresión, pues los hechos señalados en la carta-episodios de maltrato físico y psicológico durante su relación conyugal- fueron sobreseídos en el ámbito penal. Se considera vulnerado el derecho al honor y se condena a la empresa a una indemnización por daños morales de 120.000 euros.

Vulneración del derecho al honor

El trabajador, colaborador televisivo, prestaba servicios para una productora de Tv con un contrato temporal cuya finalización estaba prevista para el 30-6-2022.

El 22-3-2022, la empresa procede su despido en directo y en un programa de máxima audiencia.

Los hechos justificativos del despido han sido los relatados por su excónyuge en una serie documental emitida el día anterior al despido, en la que esta relataba conductas constitutivas de maltrato físico y psíquico producidas tanto a lo largo de su matrimonio como con posterioridad. Conducta que la empresa consideraba incompatible con su ideario y con las más elementales medidas de sensibilización contra la violencia de género.

Los episodios descritos por la ex cónyuge habían sido sobreseídos por el juzgado de violencia de género, al no apreciar indicios de veracidad. La citada serie documental obtuvo una elevada cuota de audiencia y gran repercusión mediática y en RRSS. Se acredita que las conversaciones para la producción de la serie se produjeron en verano de 2020 y la grabación en enero de 2021, antes del despido. En la instancia se declara la nulidad del despido por vulneración del derecho al honor, condenando a la empresa a abonar los salarios hasta la finalización del contrato, 20.000 euros como indemnización por daños y perjuicios y 30000 por daños morales.

Disconforme, la empresa interpone recurso de suplicación ante el TSJ, que es impugnado tanto por el trabajador como por el Ministerio Fiscal.

Para resolver el motivo de recurso el TSJ recuerda que la doctrina del TCo diferencia entre el derecho a la libertad de expresión– derecho a expresar y difundir libremente pensamientos, ideas y opiniones mediante la palabra, el escrito o cualquier otro medio de reproducción, de una parte, y el derecho a la libertad de información – derecho a la libre comunicación de información veraz por cualquier medio de difusión. Recuerda que estas libertades tienen su límite, entre otros, en el derecho al honor, concepto jurídico que, aunque depende de las normas, valores e ideas sociales vigentes en cada momento, garantiza, en términos generales, la buena reputación de una persona, protegiéndola frente a expresiones o mensajes que lo hagan desmerecer en la consideración ajena al ir en su descrédito o menosprecio o que sean tenidas en el concepto público y que se proyecta también sobre la vida profesional del sujeto. El TSJ también analiza el impacto que pueden tener las redes sociales en los derechos, y recuerda que la doctrina del TCo ha establecido que el su uso masivo no impide que los usuarios puedan seguir siendo titulares de derechos fundamentales.

Respecto a la trascendencia de la libertad de información, que garantiza la formación y existencia de una opinión pública libre, el TSJ señala que no es un derecho absoluto, pues está sujeto a límites internos, relativos a su propio contenido: la veracidad y la relevancia pública; y a límites externos, que se refieren a su relación con otros derechos o valores constitucionales con los que puede entrar en conflicto: los derechos de los demás y, en especial el derecho al honor, a la intimidad, a la propia imagen y a la protección de la juventud y la infancia. Según la doctrina constitucional, la veracidad de la información suministrada y su interés o relevancia pública condicionan su protección constitucional, si bien no supone la exigencia de una rigurosa y total exactitud en el contenido de la información, de modo que puedan quedar exentas de toda protección o garantía constitucional las informaciones erróneas o no probadas, sino que se debe privar de esa protección o garantía a quienes, defraudando el derecho de todos a recibir información veraz, actúen con menosprecio de la veracidad o falsedad de lo comunicado, comportándose de manera negligente e irresponsable, al transmitir como hechos verdaderos simples rumores carentes de toda contrastación o meras invenciones o insinuaciones. En relación con el requisito de la relevancia pública de la información, el TCo considera que una información la posee cuando sirve al interés general en la información, por referirse a unos hechos o a un acontecimiento que afecta al conjunto de los ciudadanos.

En el concreto supuesto no puede aplicarse la exceptio veritatis a los hechos que sustentan las manifestaciones expresadas por su empleadora pues se han comunicado una serie de circunstancias, con conocimiento de que lo transmitido era falso o con manifiesto desprecio hacia la veracidad de la noticia, sustituyendo una verdad objetiva, por una

verdad subjetiva. Al no sustentarse lo comunicado, por tanto, en una información veraz, sino en el relato subjetivo, parcial e interesado de su exesposa, habida el sobreseimiento provisional de la causa penal, la protección del derecho a la libre comunicación se ve reducida y confrontada de forma inmediata con la preservación del derecho al honor de la persona a quien se refiere el contenido de la comunicación. Por lo que no puede negarse la repercusión de las manifestaciones realizadas sobre el derecho al honor y la reputación del trabajador, máxime al constar en las actuaciones que desde su despido disciplinario no ha participado en ningún programa de entretenimiento, ni reality show en televisión. Por todo ello, al no poder ampararse el menoscabo del derecho al honor en el legítimo ejercicio del derecho a la información de su empleadora la mercantil, el TSJ concluya que se ha producido una vulneración de este derecho fundamental.

Respecto de la cuantía de la indemnización, el TSJ considera que aunque aunque la fijación del importe de la indemnización por daños morales es misión del órgano de instancia, este puede fiscalizarse en vía de recurso extraordinario. En este supuesto recuerda que el daño moral no puede llegar a ser verdaderamente resarcido, sino que sólo puede compensarse en cierta medida, y que esa dificultades se acrecientan cuando, como aquí acontece, tal daño se produce por la vulneración del derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen de un personaje público, que ha trascendido a su faceta personal, profesional y reputacional, con un grave demerito, descredito y desprestigio profesional, y un irreparable escarnio público, y lo ha hecho de manera agravada a través de un programa audiovisual de máxima audiencia, con fuerte repercusión mediática y en redes sociales, con graves consecuencias en el ejercicio de su profesión. Al considerarla insuficiente, incrementa la indemnización por daños morales, de 20.000 a 120.000 euros confirmando en la cuantía de 30000 euros respecto de la indemnización por daños y perjuicios.

En consecuencia, se desestima el recurso de suplicación planteado por la empresa y en parte el recurso del trabajador.

4. ¿Es lícito trasladar malas referencias de una exempleada?

STSJ Madrid 15-6-22

Resumen

Vulnera la garantía de indemnidad trasladar malas referencias de una exempleada a las empresas que las solicitaban para procesos de selección en los que esta participaba, cuando están vinculadas a conflictos producidos por el ejercicio de su derecho a la conciliación. Al tratarse de una conducta ilícita, no está protegida ni por el derecho a la libertad de expresión ni a la libertad de información.

Vulneración de la garantía de indemnidad

La trabajadora venía prestando servicios como supervisora de tiendas repartiendo su jornada libremente de 8:30 a 22:00 horas. Como consecuencia de su situación de embarazo y posterior maternidad, la trabajadora solicita una reducción de jornada con una determinada concreción horaria que finaliza con la trabajadora interponiendo una demanda, de la que posteriormente desiste. Con posterioridad interpone demanda por modificación sustancial de condiciones de trabajo en la que las partes alcanzan un acuerdo que finaliza con la trabajadora desiste de la demanda y la empresa comunica el despido a la trabajadora, reconociendo su improcedencia.

Tras el despido, la trabajadora participa en distintos procesos selectivos en los que llega a la fase final junto con otros candidatos, pero es rechazada para el puesto por las referencias facilitadas por su anterior empleadora. Esta manifiesta que no se la aconsejaban porque se quedó embarazada, tuvo problemas con otros empleados y que había estado mucho tiempo de baja médica, terminando finalmente en los Juzgados.

Al conocer esta situación, la trabajadora interpone demanda de tutela de derechos fundamentales solicitando que cesen los comentarios de carácter personal que evitan su contratación para un nuevo trabajo y se declare la nulidad de la conducta. Además, solicita que se condene a la empresa a indemnizar por daños y perjuicios. El juzgado, considera que los datos comunicados cumplían el requisito de la veracidad y no afectaban negativamente a su reputación y desestima la demanda. Disconforme, la trabajadora interpone recurso de suplicación ante el TSJ Madrid.

Respecto al derecho fundamental vulnerado, el TSJ considera que es el derecho a la tutela judicial efectiva en su vertiente de garantía de indemnidad, que consiste en un instrumento de tutela de los derechos fundamentales cuando se acredita que una determinada

conducta empresarial ha tenido como causa o finalidad la represalia por el ejercicio de un concreto derecho fundamental. En el supuesto enjuiciado la represalia consistiría en que las informaciones y comentarios proporcionados a los responsables de las otras empresas en los procesos de selección de la trabajadora habrían llevado a su no contratación. Siendo su causa haber ejercido durante su relación laboral el derecho a la tutela judicial efectiva, considerándose vulnerado el derecho a la tutela judicial efectiva, operando, por tanto, la garantía de indemnidad.

En cuanto a la valoración de los comentarios efectuados por la exempleadora, el TSJ entiende que cuando en un proceso de selección se invoca como mérito un empleo anterior y se proporcionan los datos de su anterior empresa, se autoriza a la seleccionadora a recabar datos sobre su trayectoria profesional. Cuando la anterior empresa se limita a transmitir información objetiva, no estaría actuando antijurídicamente si la información proporcionada no vulnera el derecho a la intimidad o a la protección de datos personales y esta información estaría protegida por el derecho a la libertad de información. No obstante, excede de ese derecho cuando la información incluye opiniones y valoraciones o cuando no puede considerarse veraz, tanto por incluir datos contrarios a la realidad, como por implicar un sesgo valorativo. Aunque esta información que excede de principio de la libertad de transmisión de información veraz, estaría protegida por el derecho a la libre expresión.

En el supuesto enjuiciado, se evidencia que los datos seleccionados por la exempresa incluían ese sesgo e iban acompañados de expresiones valorativas, por lo que ya no estamos en el ámbito puro y simple de la libertad de información, sino, en su caso, en de la libertad de expresión, debiendo tenerse en cuenta:

- Que los comentarios de la exempleadora van referidos a la maternidad de la trabajadora y a las demandas judiciales entabladas por la misma. Además, se acredita que los litigios judiciales se inician a partir de la solicitud de la reducción de jornada por guarda legal; incluso la mención a la baja médica está referida al permiso por maternidad.
- Que la conducta de la exempresa está destinada a producir un perjuicio a la trabajadora, perjudicando sus oportunidades de contratación, constituyendo por ello una represalia que trae su causa de la reclamación judicial que ésta hizo durante su relación laboral de sus derechos relativos a la maternidad, lo que efectivamente conecta en este caso la garantía de indemnidad.

Por ello, el TSJ concluye la libertad de expresión protege las valoraciones hechas por el responsable de la anterior empresa ya que, aunque esto influya en futuros procesos de selección posteriores, es lícito que este exprese su valoración crítica del desempeño laboral

de la trabajadora. No obstante, esto no sucede cuando la intención de la empresa era causar un daño cuyo origen es la reacción ante el ejercicio de un derecho fundamental. Es decir, se ha realizado una conducta ilícita contra la trabajadora que vulnera el derecho a la tutela judicial efectiva en su vertiente de garantía de indemnidad.

Esto supone que se estima el recurso, ordenando el cese inmediato de esta conducta, condenando a la empresa a abonar una indemnización de 6.251 euros, al tomar como referencia el importe de las sanciones por infracciones administrativas muy graves previsto en la LISOS

5. El TS deniega el permiso de paternidad al padre de un bebé nacido muerto a las 39 semanas de gestación

STS Pleno 5-7-22, EDJ 636528

Resumen

La finalidad del permiso reconocido al progenitor distinto a la madre biológica es el cumplimiento del deber de compartir las responsabilidades de atención a los descendientes, y este desaparece si el hijo fallece antes de nacer.

Finalidad del permiso

El Pleno del Tribunal Supremo ha denegado el permiso de paternidad (en la actualidad por nacimiento y cuidado de hijo) al padre de un bebé nacido muerto a las 39 semanas de gestación pese a que sí se reconoció a la madre el permiso de maternidad íntegro.

El TS considera que el art.48.4 del ET establece una finalidad del permiso diferente en ambos casos: la protección de la salud de la madre, en un caso, y, en el otro, el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil, que establece que los cónyuges deben compartir las responsabilidades de atención a los descendientes. En casos como el analizado, en que el hijo nace muerto, sigue existiendo la necesidad de recuperar y proteger la salud de la madre biológica. Sin embargo, deja de existir la necesidad de que el progenitor distinto a la madre biológica se haga corresponsable de la atención al descendiente.

Además, el art.8.4 del RD 295/2009 permite que, en estos supuestos, se reconozca la prestación por maternidad ya que señala que en el supuesto de fallecimiento del hijo, la

duración de la prestación económica no se verá reducida. Por el contrario, el artículo 26.7 del mismo texto legal establece que no puede reconocerse el subsidio por paternidad si el hijo fallece antes del inicio de la suspensión del contrato de trabajo.

El TS considera que la denegación del permiso al padre no es contraria al derecho a la igualdad. Siendo las finalidades distintas, el legislador no está obligado a dar el mismo tratamiento a las prestaciones por maternidad y por paternidad en el caso del nacimiento sin vida ocurrido tras 39 semanas y tres días de gestación.

Nota:

La sentencia contiene un voto particular que considera que la denegación de la prestación es contraria al derecho de igualdad ante la ley y a no sufrir discriminación por razón de sexo (Const art.14) y al derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral (Const art.39).

6. Modificación del RDL 13/2022 por el que se establece un nuevo sistema de cotización para los autónomos

RDL 14/2022, BOE 2-8-22

Resumen

El RDL 14/2022 introduce modificaciones en el nuevo sistema de cotización para trabajadores autónomos en relación con las altas de oficio, el plazo de devolución de diferencias de cotización, la bonificación de cuotas en determinados supuestos, la tarifa plana y el régimen de compatibilidad de las prestaciones de cese de actividad y para la sostenibilidad de la actividad en sectores afectados por el Mecanismo RED.

Modificaciones en la regulación del RDL 13/2022

El RDL 14/2022 introduce, a través de su disp.final 10ª, modificaciones en el RDL 13/2022 por el que se establece un nuevo sistema de cotización para los trabajadores por cuenta propia o autónomos y se mejora la protección por cese de actividad, dando nueva redacción a algunos artículos de la LGSS (ver comparativa), de la LETA (ver comparativa) y del RD 2064/1995 del Reglamento General sobre Cotización y Liquidación de otros Derechos de la Seguridad Social (ver comparativa).

Las modificaciones afectan a las siguientes cuestiones:

1. En las altas de oficio en el RETA, en que, como regla general, la base de cotización aplicable hasta la fecha de efectos del alta es la base mínima del tramo 1 de la tabla general, se establece la posibilidad de que la ITSS fije expresamente otra base de cotización mensual superior (LGSS art.308.1.a.5º).

2. Se reduce en un mes el plazo de devolución de las diferencias de cotización a los trabajadores por cuenta propia una vez efectuada la regularización correspondiente, quedando fijado en el 30 de abril del ejercicio siguiente (antes, el 31 de mayo) (LGSS art.308.1.c.4; RD 2064/1995 art.46.2.5º.c).

3. Se modifican las reglas de bonificación de cuotas a fin de que pasen a calcularse sobre la base media de los 12 meses anteriores (antes sobre la base mínima de cotización del tramo 1 de la tabla general) en los siguientes supuestos:

durante los períodos de descanso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural (LETA art.38)

trabajadoras autónomas que se reincorporen al trabajo por cuenta propia tras haber cesado en la actividad por nacimiento de hijo o hija, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento y tutela (LETA art.38 bis).

4. Se modifica la tarifa plana a efectos de que cuando los trabajadores autónomos tengan un grado de discapacidad igual o superior al 33%, o sean víctimas de violencia de género o víctimas de terrorismo puedan beneficiarse de la cuota reducida durante 24 meses (en lugar de 12), ampliable en 12 meses más si los rendimientos netos anuales sin inferiores al SMI (LETA art.38 ter.10).

En estos casos la cuantía de la cuota reducida será, en los años 2023 a 2025, de 80 euros mensuales durante los primeros 24 meses, y de 160 euros a partir del mes 25 (RDL 13-2022 redacc 14/2022).

5. En caso de incumplimiento de la obligación de presentar la declaración del IRPF o cuando, habiéndola presentado, el autónomo no haya declarado ingresos a efectos de la determinación de los rendimientos netos cuando resulte de aplicación el régimen de estimación directa, la base de cotización aplicable sea la base mínima de cotización para contingencias comunes del grupo 7 de cotización del RGSS, y no la del tramo 1 de la tabla general de bases del RETA (RD 2064/1995 art.44.3.e).

6. En los supuestos de pluriactividad se permite compatibilizar la prestación de cese de actividad con rentas derivadas de la actividad por cuenta ajena siempre que la suma de la

retribución mensual media de los últimos 4 meses inmediatamente anteriores al nacimiento del derecho y la prestación por cese de actividad, sea inferior al importe del SMI (LGSS art.342).

Esta regla es también de aplicación a la prestación para la sostenibilidad de la actividad de las personas trabajadoras autónomas de un sector de actividad afectado por el Mecanismo RED tanto en su modalidad cíclica como sectorial (LGSS disp.adic.48ª y 49ª).

7. Nuevas medidas de ahorro energético

RDL 14/2022, BOE 2-8-22

Resumen

Con vigencia entre el 9-8-2022 y el 1-11-2023 y, dentro del plan de choque de ahorro y gestión energética en climatización, se limitan las condiciones de temperatura en el interior de los edificios y locales a 27º C en los refrigerados y 19ºC en los calefactados. Con relación a los centros de trabajo, estos umbrales de deben ajustarse a la normativa sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo (RD 486/1997 anexo III).

Medidas de ahorro y aplicación a los centros de trabajo

Con vigencia entre el 9-8-2022 y el 1-11-2023 y, dentro del plan de choque de ahorro y gestión energética en climatización, se limita las condiciones de temperatura en el interior de los edificios y locales en los siguientes valores (RDL 14/2022 art.29):

- a) Temperatura: en los recintos calefactados, no puede ser superior a 19º C y en los refrigerados, no inferior a 27º C.
- b) Humedad: debe mantenerse una humedad relativa comprendida entre el 30% y el 70%.

Estas limitaciones se aplican los edificios destinados a uso: administrativo, comercial -tiendas, supermercados, grandes almacenes, centros comerciales y similares- ,de pública concurrencia, cultural -teatros, cines, auditorios, centros de congresos, salas de exposiciones y similares-, establecimientos de espectáculos públicos y actividades recreativas, restauración -bares, restaurantes y cafeterías- y de transporte de personas- estaciones y aeropuertos. En los recintos se debe informar mediante carteles informativos o el uso de pantallas de las medidas aplicadas (vigente desde el 2-9-2023).

No obstante, para la aplicación de estas medidas deben tenerse en cuenta las siguientes limitaciones:

a) Con relación a los centros de trabajo, estos umbrales de deben ajustarse a la normativa sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo (RD 486/1997 anexo III), que establece los siguientes valores:

– La temperatura donde se realicen trabajos sedentarios, propios de oficinas, por ejemplo, ha de estar comprendida entre 17 y 27º C; y si se realizan trabajos ligeros, debe estar comprendida entre 14 y 25º C.

– La humedad relativa ha de estar comprendida entre el 30 y el 70%, excepto en locales con riesgos por electricidad estática en los que el límite inferior es del 50%.

b) Tampoco se deben cumplir en los recintos que justifiquen la necesidad de mantener condiciones ambientales especiales o dispongan de una normativa específica que así lo establezca. No obstante, en este caso debe existir una separación física entre el recinto con los locales contiguos obligados a mantener las condiciones indicadas anteriormente.

Asimismo, en los locales con acceso desde la calle, se debe disponer de un sistema de cierre de puertas adecuado (obligatorio antes del 30-9-2022) y la obligación de mantener apagado el alumbrado de escaparates desde las 22:00 horas.

8. ¿Son válidas las cláusulas del contrato de trabajo que imponen hacer guardias?

STS 15-6-2022

Resumen

El TS confirma que recabar el consentimiento del trabajador, mediante una cláusula en el contrato de trabajo que incluye condiciones distintas de las previstas en el convenio colectivo, vulnera el derecho a la negociación colectiva. Se anula una cláusula contractual que privaba al trabajador de la posibilidad de revocar la adscripción a la guardia que el convenio colectivo había definido como voluntaria y revocable.

Vulneración del derecho a la negociación colectiva

Los contratos de determinados trabajadores de la empresa incluían una cláusula mediante la cual el trabajador aceptaba y se comprometía a realizar los servicios de guardias que el departamento en el que estuviera adscrito el trabajador determinase periódicamente. Con posterioridad, se publica el convenio colectivo aplicable la empresa, estableciendo la adscripción voluntaria a las guardias. No obstante, la empresa comunica a los trabajadores que esta disposición no afecta a los trabajadores que tengan la citada cláusula en su contrato, estando obligados a la realización de las mismas. Las representaciones sindicales consideran que la situación creada tras el comunicado empresarial vulnera el derecho a la negociación colectiva y plantean demanda de conflicto colectivo solicitando que se declare la nulidad de la cláusula contractual que impone la obligación de realizar el servicio de guardia. La AN declara vulnerado el a la negociación colectiva y, disconforme, la empresa interpone recurso de casación ante el TS.

Entre otras, la cuestión que se plantea consiste en determinar la regulación del convenio colectivo se altera por el hecho de existir pactos individuales con trabajadores que prestan servicios para el cliente con compromiso de guardia.

Para resolver la cuestión, el TS recuerda la doctrina sobre los acuerdos individuales en masa y la libertad sindical, al entender que la voluntad individual de los trabajadores, manifestada por la aceptación voluntaria de una oferta formulada por la empresa, no puede modificar respecto de estos el contenido lo pactado en el convenio colectivo aplicable. Se considera que, de prevalecer la autonomía de la voluntad individual de los trabajadores sobre la autonomía colectiva plasmada en un convenio legalmente pactado entre los sindicatos y la representación empresarial, quebraría el sistema de negociación colectiva configurado por el legislador, cuya virtualidad viene determinada por la fuerza vinculante de los convenios (Const.art.37).

Señala que esto no supone que los convenios colectivos hagan inalterables las condiciones de trabajo en ellos pactadas, ya que se prevén sistemas de modificación o denuncia previo acuerdo de las partes. Es decir, ni la autonomía la autonomía individual ni la decisión unilateral de la empresa pueden modificar las condiciones de trabajo establecidas por el convenio sin eludir la función negociadora de las organizaciones sindicales o vaciar de contenido efectivo al convenio colectivo. Por ello, concluye que no es lícito pactar de manera individual y masiva o en pactos colectivos sin carácter normativo, en términos distintos a los establecidos en un convenio colectivo, de modo que suponga desvirtuar sus mandatos.

En el supuesto enjuiciado el convenio colectivo establece un sistema de guardia previa información y consulta con la representación legal de los trabajadores, permitiendo que,

por razones organizativas, de planificación y distribución homogénea de la actividad laboral y para eludir su concentración en pocos empleados, la adscripción sea voluntaria al sistema, por un año renovable. El TS considera que la práctica empresarial de asumir acuerdos individuales con los trabajadores para que estos se obliguen a realizarlas durante toda la relación laboral, sin poder revocar dicho compromiso, lo que pretende es eludir la intervención de la representación legal de los trabajadores estipulada en el convenio colectivo, por lo que el TS concluye que debe considerarse conculcado el derecho de derecho de libertad sindical.

Esto supone que se desestima el recurso planteado, confirmando la sentencia dictada por la AN y la nulidad de las cláusulas de todos los contratos afectados por el conflicto colectivo, como efecto de la nulidad de la práctica empresarial

