

NEWSLETTER JURÍDICO-LABORAL

Mayo 2024



TOMARIAL
ABOGADOS · ECONOMISTAS · CONSULTORES

ÍNDICE

1. Un ERTE por fuerza mayor no puede acordar el descuelgue del convenio colectivo aplicable	4
2. Infarto durante el teletrabajo. El hecho de que la autopsia revele que aún no había comido no evidencia que se haya producido en tiempo de trabajo	5
3. ¿Cuándo se vulnera el derecho a la desconexión digital?	7
4. Modificar una factura no es causa de despido si se hace siguiendo las órdenes de un superior.....	9
5. Demanda de despido. ¿Qué consecuencias tiene designar un domicilio incorrecto de la empresa?.....	10
6. Hacer la compra durante el descanso de la jornada partida no impide la calificación de AT 12	
7. Otras novedades incluidas en el RDL 2/2024	13
8. Cambios en la regulación de las bonificaciones para contratar cuidadores de familias numerosas.....	17
9. Mejora en la protección por desempleo de los trabajadores eventuales agrarios....	18
10. Novedades en la regulación del ingreso mínimo vital	20
11. Modificaciones en la prioridad aplicativa de los convenios colectivos	22
12. Se amplía el ejercicio del permiso por lactancia	24
13. La situación de IT no puede reducir el derecho a los permisos retribuidos	24
14. Acuerdo de bajas incentivadas con abono del convenio especial: ¿quién abona el coste del MEI?.....	25
15. ¿Qué consecuencias tiene despedir a la pareja de una trabajadora que se niega a colaborar con la empresa?	27
16. El TS rectifica su doctrina sobre la compatibilidad de las pensiones de IPA y gran invalidez con el trabajo	29
17. ¿Qué retribuciones deben integrar el complemento de IT?.....	30
18. Sancionada una empresa por no identificar a trabajadores que huyeron del centro de trabajo durante una inspección de trabajo	32
19. Indemnización adicional de 30.000 euros por despido improcedente	34
20. Insultar a un superior jerárquico no justifica el despido	35

21. La autoridad laboral debe registrar el plan de igualdad si no resuelve en el plazo de 3 meses 37
22. El pleno del TS se pronuncia sobre la validez de los planes de igualdad cuando los sindicatos no responden 38
23. ¿Existe un plazo mínimo para preavisar de un cambio de turno?..... 40
24. ¿Cómo se computa el período de prueba: en días laborales o naturales? 41
25. ¿Es válida la comunicación del despido recibida con posterioridad a la fecha de efectos prevista para el cese? 42
26. Nuevo convenio especial para quienes realizaron prácticas formativas antes del 1-1-2024 43
27. Modificación de los tiempos de descanso en el transporte discrecional de viajeros por carretera..... 46
28. Se desarrolla la nueva cartera común de servicios del Sistema Nacional de Empleo 48

1. Un ERTE por fuerza mayor no puede acordar el descuelgue del convenio colectivo aplicable

STS 20-3-24

A pesar de que en la tramitación del ERTE por fuerza mayor no se prevé la celebración de un periodo de consultas y, por tanto, no existe una comisión negociadora, la comisión de seguimiento de un ERTE por fuerza mayor no puede acordar la inaplicación o descuelgue del convenio colectivo aplicable. Tal inaplicación solo puede acordarla la comisión negociadora del convenio colectivo.

Descuelgue de convenio colectivo acordado en ERTE FM

Los tripulantes de cabina de una compañía aérea rigen sus relaciones laborales por un convenio colectivo de empresa. El 1-4-2020, la citada compañía aérea aplica a sus trabajadores un ERTE fuerza mayor, a consecuencia de la situación derivada del COVID 19, constituyéndose en la empresa una comisión de seguimiento del mismo.

La comisión celebra varias reuniones, acordando en una de ellas que durante el año 2021 dejen sin efecto determinadas previsiones del convenio colectivo aplicable en materia de incrementos salariales derivados de promociones por cambio de nivel, aportación de la empresa al plan de pensiones y complementos empresariales en procesos de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes.

Una parte de los sindicatos interpone demanda de conflicto colectivo ante la solicitando la nulidad de estos acuerdos. En la instancia la AN entiende que la comisión de seguimiento de un ERTE no puede adoptar acuerdos que supongan la inaplicación del convenio colectivo aplicable.

La empresa plantea recurso de casación ante el TS en el que la cuestión que se plantea consiste en determinar si una comisión de seguimiento de un ERTE por fuerza mayor puede acordar la inaplicación de determinados preceptos del convenio colectivo aplicable.

Al igual que la AN, el TS entiende que la comisión de seguimiento del ERTE por fuerza mayor no puede acordar la inaplicación del convenio colectivo (ET art.82.3) y desestima el recurso. Las razones alegadas son las siguientes:

1.La comisión negociadora de un ERE o incluso de un ERTE puede acordar, dentro de las medidas sociales de acompañamiento, la inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo (TS 16-12-13, EDJ 189102; 17-5-17, EDJ 96496; 23-6-22, rec.216/2021). Quien no puede acordarla es una comisión de seguimiento del ERE o ERTE.

Al igual que es la la comisión negociadora del convenio colectivo, y no su comisión paritaria la única que puede proceder a la inaplicación del convenio colectivo.

2. El problema radica en que en el ERE o en el ERTE por fuerza mayor no hay comisión negociadora ni periodo de consultas, al contrario de lo que sucede en los ERTEs y EREs, de lo que se sigue que en los ERE o ERTE por fuerza mayor no hay comisión negociadora que pueda acordar la inaplicación o el descuelgue del convenio colectivo aplicable, sin que pueda hacerlo ex novo una comisión de seguimiento.

3. Las funciones de las comisiones de seguimiento de un ERE o de un ERTE, al igual que las comisiones paritarias de los convenios colectivos pueden conocer y resolver las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación de lo acordado en los mismos, pero no adoptar medidas que no fueron acordadas en el ERE o en el ERTE. Si las comisiones de seguimiento de los ERE o ERTEs ETOP no pueden acordar medidas sociales de acompañamiento como la inaplicación del convenio colectivo aplicable, lógicamente tampoco podrán hacerlo las comisiones de seguimiento de un ERE o ERTE por fuerza mayor.

En definitiva, la propia configuración de una comisión de seguimiento impide que pueda acordar ex novo medidas que no forman parte del procedimiento que se sigue interpreta o aplica.

2. Infarto durante el teletrabajo. El hecho de que la autopsia revele que aún no había comido no evidencia que se haya producido en tiempo de trabajo

STSJ Madrid 27-3-24

El TSJ Madrid ha rechazado la presunción de laboralidad del infarto sufrido por una trabajadora en régimen de teletrabajo a las 15h sin que existiera registro de jornada que indicara la hora de entrada, de salida y de descanso. El hecho de que la autopsia revele que la trabajadora tenía el estómago vacío, y que por lo tanto no había comido, no evidencia que estuviera realizando trabajos para la empresa.

Ausencia de registro de jornada y presunción de laboralidad

Una mujer es hallada muerta en su domicilio por infarto de miocardio un día en que prestaba servicios en régimen de teletrabajo. La autopsia determina que el infarto ocurrió a las 15:00 h. y que tenía el estómago vacío. Esto lleva al INSS a considerar que el

fallecimiento es debido a accidente de trabajo por lo que deriva a la mutua la responsabilidad en el abono de pensión de viudedad solicitada por la pareja de hecho. Esta misma conclusión alcanza el juzgado de instancia estimando la demanda presentada por la pareja de hecho.

La mutua recurre en suplicación por no considerar aplicable la presunción de laboralidad al no haberse probado que el fallecimiento ocurriera en tiempo de trabajo.

La jornada en la empresa era de 42,5 h semanales de lunes a viernes en horario flexible entre las 9h y las 19h, con una hora para comer que no estaba predeterminada por la empresa. Según la aplicación informática que recogía la jornada de esa semana, la fallecida trabajó ese día un total de 9 horas sin indicar distribución ni tiempos de descanso.

Para el TSJ Madrid, estas circunstancias impiden concluir que la fallecida estuviera en tiempo de trabajo por las siguientes razones:

1. No pueden ser de trabajo todas las 10 horas comprendidas entre las 9 y las 19h pues equivaldría a una jornada de 9 horas diarias, descontando la hora de la comida, y una jornada semanal de 45h.
2. La aplicación informática de la jornada registró 9 horas de trabajo el día de fallecimiento de suerte que, partiendo como hora aproximada de fallecimiento las 15h, significaría que habría comenzado su jornada a las 6h de la mañana, fuera del horario pactado.
3. Del hecho de que la fallecida tuviera el estómago vacío no cabe presumir que la trabajadora, en ese momento y cuando ya había realizado la jornada laboral de ese día según el registro electrónico (que indicaba una jornada de 9 horas), estuviera trabajando. Podía estar en su hora de descanso dedicada a cualquier otra actividad fuera del contexto laboral.

No existe, por lo tanto, ninguna evidencia o indicio de una mínima calidad de que en el momento del fallecimiento la trabajadora estuviera realizando algún tipo de tarea profesional para el trabajador. Por tanto, no habiendo quedado probado que el fallecimiento ocurriera en tiempo de trabajo, no puede aplicarse la presunción de laboralidad, por lo que el TSJ Madrid estima el recurso.

3. ¿Cuándo se vulnera el derecho a la desconexión digital?

STSJ Galicia 4-3-24

El TSJ Galicia declara que la empresa ha vulnerado el derecho a la desconexión digital del trabajador. Considera que este derecho implica tanto el derecho del trabajador a no responder a las comunicaciones del empresario o de terceros, como el deber de abstención de la empresa a no ponerse en contacto con el trabajador. También se declara vulnerado el derecho a la protección de datos por no haber informado al trabajador del tratamiento de sus datos personales.

Vulneración del derecho a la desconexión digital y a la protección de datos

El trabajador, que presta servicios para una empresa de seguridad y que es miembro de una sección sindical, remite a la empresa un correo electrónico en el que, entre otras cuestiones, comunica a la empresa que desea hacer efectivo su derecho a la desconexión digital. Solicita que las comunicaciones sobre temas laborales se realicen siempre dentro de su jornada laboral. Asimismo, indica que sólo autoriza a la empresa a comunicarse con su móvil particular para realizar funciones relacionadas con sus funciones de representación de los trabajadores.

A pesar de esta comunicación, se le han remitido varios correos electrónicos fuera de su horario laboral. Estos correos proceden del servicio de prevención, de una empresa de formación, de la que también ha recibido un mensaje de WhatsApp en su teléfono particular, y de la propia empresa. Ante esta situación, el trabajador interpone demanda de tutela de derechos fundamentales en la que se solicita que se declare que la empresa ha vulnerado su derecho a la desconexión digital y a la protección de datos. Igualmente, solicita que se la condene tanto a no realizar comunicaciones fuera de su horario laboral como al abono de una indemnización de 7.551 euros

El juzgado desestima la demanda por considerar que ninguno de los correos se exige la lectura o la respuesta inmediata del trabajador y, disconforme, el trabajador interpone recurso de suplicación ante el TSJ.

Con relación al derecho de desconexión digital, el TSJ recuerda la regulación legal del derecho a la desconexión digital (ET art.20.bis; LO 3/2018; art.88.1) y señala que se trata de prohibir determinadas actividades para garantizar que ningún empleado sea molestado en su tiempo de descanso por, entre otras acciones, el envío de correos electrónicos y la realización de llamadas fuera del horario laboral fijado.

En el supuesto enjuiciado, consta que la empresa, a pesar de la solicitud del trabajador, ha enviado varios correos electrónicos fuera de su horario laboral. La Sala considera que este derecho está vinculado, no solo al derecho del trabajador a no responder a las comunicaciones del empresario o de terceros, sino también al deber de abstención de la empresa a no ponerse en contacto con el trabajador. Así lo establece expresamente que convenio aplicable que prohíbe la realización, salvo situación de urgencia, de llamadas telefónicas o envío de correos electrónicos. En cuanto que, solo una de las comunicaciones enviadas por la empresa fuera del horario laboral responde a una situación de urgencia, el resto de las comunicaciones supone una clara vulneración del derecho a la desconexión digital, no acreditando la empresa la razón justificativa del envío de correos al actor fuera del horario laboral.

Con relación a la protección de datos, se recuerda que en este derecho el elemento fundamental y definidor es el consentimiento. Este requiere un acto afirmativo que refleje una manifestación de voluntad libre, específica, informada e inequívoca del interesado, que puede ser escrita o verbal. No admitiéndose, en ningún caso, el consentimiento tácito (LOPD art.5). También señala que no se exige el consentimiento y que el tratamiento es lícito cuando este es necesario para la ejecución de un contrato en el que el interesado es parte o para la aplicación, a petición de este, de medidas precontractuales. Tampoco cuando se trata de una obligación legal aplicable al responsable del tratamiento o, si es necesaria, para el cumplimiento de una misión realizada en interés público o en el ejercicio de poderes públicos (LOPD art. 6)

En el supuesto enjuiciado el trabajador recibió correos electrónicos y mensajes de una academia de formación y del servicio de prevención y no consta el consentimiento expreso para facilitar datos a empresas externas o para usar medios particulares para fines laborales ni para realizar esas comunicaciones fuera del horario laboral del trabajador. El TSJ considera que, aunque se trata de situaciones (revisiones médicas y formación obligatoria) que no requieren el consentimiento del trabajador, el RGPD (art.13 y 14) exige que se informe al trabajador sobre el tratamiento de sus datos personales, tanto si se trata de datos obtenidos del interesado (RGPD art.13) como si no lo han sido (RGPD art.14). La empresa no ha acreditado en modo alguno haber facilitado esta información al trabajador, por lo que se entiende vulnerado el derecho a la protección de datos del actor.

Al haberse producido una vulneración de derechos fundamentales, el TSJ se pronuncia sobre el derecho a la indemnización. Con relación a la vulneración del derecho a la desconexión digital, habida cuenta del escaso número de correos electrónicos enviados fuera del horario laboral del actor y por tanto del escaso perjuicio y daño moral se estima adecuada la cantidad de 300 euros y por la vulneración del derecho a la protección de

datos se estima ajustada la cantidad de 700 euros, dadas las circunstancias del supuesto de autos, al no constar el consentimiento expreso del actor a la cesión de datos a terceros ni la información al respecto.

En consecuencia, se estima el recurso planteado.

4. Modificar una factura no es causa de despido si se hace siguiendo las órdenes de un superior

STSJ País Vasco 26-3-24

El TSJ País Vasco ha declarado improcedente el despido de una trabajadora que, siguiendo las órdenes de sus superiores jerárquicos, modificó una factura para justificar un gasto mayor del que realmente tuvo lugar por los servicios contratados, sin obtener por ello beneficio personal alguno. Su silencio o la falta de comunicación de esta orden a otras instancias no puede considerarse como connivencia de la trabajadora en la comisión del hecho.

Falseamiento de facturas como causa de despido

Desde el 30-5-2013, la demandante viene prestando servicios para la empresa de mantenimiento de edificios demandada como técnico de diseño.

En octubre de 2022, la empresa recibe un oficio de la Brigada Central de Delincuencia Económica y Fiscal de la Dirección General de la Policía por irregularidades en la subcontratación de un servicio de mudanza a una empresa especializada. Esta remitió una factura por importe de 660 euros. Sin embargo, la empresa contratista giró al cliente una factura por importe de 1.254 euros. El 21-12-2022 la empresa comunica su despido a la demandante a la que imputa una transgresión grave y culpable de la buena fe contractual, así como un quebrantamiento del Código de Conducta existente en el Grupo, al contribuir y facilitar que se presentara al cliente una factura manipulada como justificación de un gasto mayor del que realmente tuvo lugar por los servicios de mudanza contratados.

Impugnado el despido en sede judicial, la sentencia de instancia declara su procedencia, considerando probado que la demandante modificó la factura, asumiendo que lo hizo así por indicación de sus superiores, pero sin cuestionar ese proceder ni notificar esa orden a otras instancias. Esta resolución es recurrida en suplicación.

El TSJ País Vasco estima el recurso y declara la improcedencia del cese en base a las circunstancias concurrentes. Considera que, aunque es cierto que la presentación de la factura inflada ha provocado, incluso, el inicio de actuaciones penales, se ha descartado totalmente que la demandante actuase por iniciativa y voluntad propias, sino que lo hizo a requerimiento de su superior jerárquico y con el visto bueno del delegado de zona.

Además, no consta acreditado que obtuviese ganancia o favor alguno por ello, no habiéndose comprobado las razones por las que guardó silencio y no comunicó dicha orden irregular a otros superiores, que es lo que verdaderamente se imputa a la demandante.

Por tanto, la Sala concluye que no cabe reprocharle una supuesta connivencia en atención a su silencio o falta de comunicación tras la orden empresarial de alterar la factura que justifique el despido, por lo que declara el mismo improcedente.

5. Demanda de despido. ¿Qué consecuencias tiene designar un domicilio incorrecto de la empresa?

STSUD 2-4-24

El TS declara la nulidad de actuaciones por considerar que la notificación efectuada por el juzgado a la empresa demandada se realiza incorrectamente. Que figure la dirección correcta es una circunstancia esencial de la comunicación y si esta se formula incorrectamente, no puede pretenderse que no se cause indefensión a la parte, ni que la citación edictal sea suficiente.

Citación a juicio de la parte demandada

El trabajador presenta demanda por despido. El juzgado de instancia intenta la notificación de la empresa en el domicilio designado en la demanda resultando infructuosa. Se concede nuevo plazo para designar domicilio y al no designarse, se publica por edictos la citación a juicio.

Paralelamente, antes de la celebración del juicio, el juzgado averigua otro domicilio al que se le envió la oportuna citación que fue devuelta como «dirección incorrecta» al reseñarse un código postal incorrecto. El juzgado no volvió a enviar nueva citación con el código postal correcto, celebrándose el juicio sin estar citada la empresa.

En instancia se declara el despido improcedente. La empresa recurre en suplicación y al ser desestimado su recurso, formula recurso de casación.

La cuestión a resolver es si debe apreciarse nulidad de actuaciones ante el defecto en la citación de la empresa demandada.

Considera el TS que la finalidad de la regulación específica de los actos de comunicación es asegurar el derecho a la tutela judicial efectiva de las partes. En tal sentido, los órganos judiciales tienen especial deber de emplear la máxima diligencia en el cumplimiento efectivo de las normas reguladoras de los actos de comunicación procesal, cuidando siempre de asegurar, cuando ello sea factible, que la comunicación llegue al conocimiento real de la parte (Const art.24.1).

Para que el derecho de defensa sea efectivo es necesario que la parte tenga conocimiento de la existencia del litigio y las vicisitudes procesales que lo acompañan. Por ello, si bien son lícitas las citaciones y demás actos de comunicación efectuados mediante correo certificado, resulta, también, obvio que para la validez y eficacia de esta clase de actos es necesario que quede en los autos constancia de su práctica y de las circunstancias esenciales de la misma, como son las circunstancias personales de quien recibió la notificación -nombre, documento de identificación y domicilio- así como su relación con el destinatario interesado(LRJS art.56.3; TS 17-4-23)

Por tanto, que figure la dirección correcta de quien se pretende notificar es una circunstancia esencial de la comunicación y si esta se formuló incorrectamente por error del juzgado, no puede pretenderse que no se cause indefensión a la parte, ni que sea suficiente la citación edictal. En el caso de autos, el juzgado averiguó el domicilio correcto y al intentar practicarse la citación, se hizo incorrectamente por error; por lo que correspondía al órgano judicial volver a intentar la citación con los datos correctos a fin de que pudiera practicarse.

Por lo expuesto se estima el recurso de casación y se declara la nulidad de la sentencia de instancia hasta la providencia de señalamiento del acto de juicio.

6. Hacer la compra durante el descanso de la jornada partida no impide la calificación de AT

STSJ Cantabria 26-1-24

El TSJ Cantabria declara que tiene la consideración de AT en itinere el accidente de tráfico sufrido por un trabajador con jornada partida que regresa al trabajo tras ir a un supermercado a comprar y comer a la salida del trabajo por la mañana. El TSJ señala que debe realizarse una interpretación acorde con los criterios de normalidad en la conexión entre el desplazamiento y el trabajo.

Interpretación elementos del AT

Un controlador del servicio de aparcamiento municipal que tiene jornada partida va a un supermercado a comprar y comer a la salida del trabajo por la mañana. Al regresar a su trabajo y cerca de este tiene un accidente de tráfico por el que causa IT, que se califica de accidente no laboral.

Plantea demanda contra el INSS, la TGSS, la mutua y la empresa sobre determinación de contingencia, que el JS desestima. Por lo que interpone recurso de suplicación.

El TS analiza las reglas que establece para delimitar la noción de accidente de trabajo in itinere: Por un lado, han de concurrir los elementos teleológico (finalidad principal del viaje determinada por el trabajo), geográfico (accidente que se produce en el trayecto normal y habitual para desplazarse desde el domicilio al trabajo o viceversa), cronológico (recorrido no alterado por desviaciones anómalas por motivos personales de tal índole que rompan el nexo causal con la ida o la vuelta del trabajo) e idoneidad del medio (desplazamiento realizado con un medio normal de transporte) (TS 14-2-17). Por otro lado, para valorar si concurren esos elementos, ha de tomarse como guía una pauta flexibilizadora consistente en que no se produce la ruptura del nexo causal cuando la conducta del trabajador en su desplazamiento al ir o volver al trabajo responde a patrones usuales de comportamiento (TS 26-12-13; 17-4-18).

La Sala entiende que concurren todos los elementos, si bien la duda se centra en el elemento cronológico, respecto al que ha de tenerse en cuenta:

1. Que el trabajador no fue a comer a su domicilio, pero sí a un lugar más cercano a su trabajo. Y, aunque mayoritariamente la jurisprudencia se refiere al domicilio del trabajador como punto de origen y destino del recorrido, eso es por ser el más generalizado. El desvío

no es relevante: el accidente se produce de vuelta al trabajo y a escasos metros de este, por una vía por la que tenía que haber pasado de haber comido al mediodía en su casa.

2. Los precedentes flexibilizadores del propio TS, que afirma que: la causalidad no se rompe si la conducta normal del trabajador responde a patrones usuales de convivencia o comportamiento del común de las gentes (TS 21-5-84; 17-12-97); una gestión intermedia razonable no excluye la cualidad de accidente de trabajo (TS 14-2-17); han de admitirse ampliaciones en la protección atendiendo a criterios de normalidad en la conexión entre el desplazamiento y el trabajo (TS 26-12-13).

El TS realiza una interpretación acorde con los criterios de normalidad y considera que tanto el lugar del siniestro como la finalidad del desplazamiento se ajusta a los mismos y no supone una ruptura del nexo entre trayecto y el trabajo.

Estima el recurso y revoca la sentencia de instancia.

7. Otras novedades incluidas en el RDL 2/2024

RDL 2/2024, BOE 22-5-24

Además de modificaciones en materia de desempleo, convenios colectivos, permiso por lactancia e ingreso mínimo vital, el RDL 4/2022 introduce otras novedades, entre otras, en materia de funcionarios públicos, artistas y bonificaciones.

Otras modificaciones incluidas

Se ha publicado el RDL 2/2024, por el que se adoptan medidas urgentes para la simplificación y mejora del nivel asistencial de la protección por desempleo, y para completar la transposición de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo. Aunque ha entrado en vigor el 23-5-2024, la norma establece que la mayoría de las novedades sobre protección por desempleo entrarán en vigor el 1-11-2024.

Las principales modificaciones, que se desarrollan en otras novedades ADN son las siguientes:

a) Se amplía el ejercicio del permiso por lactancia (ver novedad).

- b) Modificaciones en la prioridad aplicativa de los convenios (ver novedad).
- c) Modificaciones en la prestación por desempleo (ver novedad).
- d) Modificaciones en el subsidio por desempleo (ver novedad).
- e) Modificaciones en la LISOS en materia de desempleo (ver novedad)
- f) Cambios en la regulación de las bonificaciones para contratar cuidadores de familias numerosas (ver novedad).
- g) Mejora en la protección por desempleo de los trabajadores eventuales agrarios (ver novedad).
- f) Novedades en la regulación del ingreso mínimo vital (ver novedad).

Además, la norma incluye otras modificaciones sobre las siguientes materias:

Funcionarios públicos

Se modifica el EBEP art.47 para incluir, de forma expresa, fórmulas flexibles de empleo para hacer efectivo el derecho a la conciliación respecto de los cuidadores en el ámbito de las AAPP. A tal efecto, establece que las AAPP han de adoptar medidas de flexibilización horaria para garantizar la conciliación de la vida familiar y laboral de los empleados públicos:

- que tengan a su cargo a hijos e hijas menores de 12 años;
- que tengan necesidades de cuidado respecto de los hijos e hijas mayores de 12 años, el cónyuge o pareja de hecho, familiares por consanguinidad hasta el segundo grado, así como de otras personas que convivan en el mismo domicilio, y que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos.

Esta norma traspone la Dir (UE) 2018/1158 y permite la aplicación de estas medidas de manera uniforme y permite su aplicación a los empleados públicos que dispensen cuidados a una persona que conviva en el mismo domicilio y necesite o cuidados por un motivo médico grave (RDL 2/2024 art.3).

Órganos de representación de los artistas

Se modifica la regulación del procedimiento electoral para los órganos de representación de los artistas, tanto de los que desarrollan su actividad en las artes escénicas, audiovisuales, como de quienes realizan actividades técnicas o auxiliares. Para este

colectivo, como excepción a la regla general, se permite que sean electoras las personas mayores de 16 años y elegibles cuando tengan 18 años cumplidos y siempre que, en ambos casos, cuenten con una antigüedad en la empresa de, al menos, 20 días (RDL 2/2024 art.1.tres).

Estrategia global para el empleo

Se prevé que, en el plazo de seis meses, el Gobierno, en el marco del diálogo social, elabore una estrategia global para el empleo de las personas trabajadoras en desempleo de larga duración o de más edad. Incluirá medidas en materia de empleo, formación, condiciones de trabajo y Seguridad Social, para favorecer su reincorporación al mercado de trabajo o su mantenimiento en el mismo. Además, durante los 6 meses siguientes al 23-5-2024 se garantiza que a los mayores de 45 años beneficiarios se les elabore un perfil individualizado para acceder a oportunidades de empleo, emprendimiento o formación (RDL 2/2024 disp.adic.1).

Consejo Económico y Social

Se modifica la composición del Consejo Económico y Social, para establecer que, en todo caso, deben estar representadas las organizaciones empresariales que gocen de la condición de más representativas en el ámbito de comunidad autónoma (L 21/1991 art.2.3 redacc RDL 2/2024). Se establece un plazo de 3 meses, a contar desde el 22-5-2024, para adaptar su regulación a esta modificación. Una vez producida esta modificación, el gobierno nombrará a los nuevos miembros del Consejo partir de las propuestas de las organizaciones que acrediten el derecho a formar parte del mismo (RDL 2/2024 disp.trans.2).

Modificación en las bonificaciones a la contratación en determinados sectores en Ceuta y Melilla

Con efectos desde el 23-5-2024, se modifica la cuantía de la bonificación por contratación en determinados sectores en Ceuta y Melilla, que pasa de un importe fijo de 262 euros mensuales a una bonificación del 50 % en sus aportaciones a las cuotas de la Seguridad Social por contingencias comunes, así como por los conceptos de recaudación conjunta de desempleo, FP y FOGASA durante toda la vigencia de los contratos (RDL 1/2023 art.31).

Para aplicar la bonificación es preciso que tales empresas tengan cuentas de cotización asignadas en las que tengan personas trabajadoras con contratos indefinidos o de sustitución por causa de incapacidad temporal que presten actividad en las referidas ciudades.

La bonificación resultará de aplicación mientras estén vigentes los Planes Integrales de Desarrollo Socioeconómico de las Ciudades de Ceuta y Melilla. Se elimina, por tanto, la obligación de las empresas de desarrollar acciones formativas para cada trabajador con contrato bonificado (RDL 2/2024 disp.final.6ª.1).

Aportación económica al Tesoro Público por despidos colectivos

Con efectos a partir del 1-11-2024, se modifica el procedimiento para determinar el importe de las aportaciones que las empresas que lleven a cabo despidos colectivos que afecten a trabajadores de 50 o más años deben efectuar al Tesoro Público (L 27/2011 disp.adic.16ª.7).(RDL 2/2024 disp.final.3ª)

A tal efecto, las empresas deben remitir a la sede electrónica del Servicio Público de Empleo Estatal, a través del servicio «Certific@2», el certificado en el que consten, además de los datos recogidos en el RD 1484/2012 art.5.2, los siguientes:

- nombre, apellidos y NIF de todas las personas trabajadoras afectadas por el despido colectivo, con indicación de su fecha de nacimiento;
- nombre, apellidos y NIF de todas las personas trabajadoras con contratos laborales extinguidos en los 3 años inmediatamente anteriores a la fecha de la comunicación de inicio del periodo de consultas, en virtud de motivos no inherentes a la voluntad del trabajador y distintos de los previstos en el ET art.49.1.c.

El SEPE remitirá el certificado recibido a la autoridad laboral competente en el procedimiento de despido colectivo.

Hasta el 31-10-2024, la empresa comunica el certificado a la autoridad laboral, que es quien lo remite al SEPE.

Aplicación de reducciones en las cuotas empresariales por aportaciones a planes de pensiones de empleo

Con efectos a partir del 23-5-2024, se atribuye exclusivamente a la ITSS la facultad para revisar el importe de las bases de cotización declaradas por los empresarios que hubieran aplicado reducciones por aportaciones a planes de pensiones de empleo en las liquidaciones de cuotas, en virtud de la información proporcionada por las entidades gestoras de los fondos de pensiones (RDL 2/2024 disp.final.6ª.4).

8. Cambios en la regulación de las bonificaciones para contratar cuidadores de familias numerosas

RDL 2/2024, BOE 22-5-24

Con vigencia desde el 23-5-2024 se ha reordenado la regulación de los incentivos a la contratación para que las familias numerosas procedan a la contratación de personas cuidadoras. A tal efecto, se han modificado tanto el RDL 16/2022 como el RDL 1/2023.

Incentivos

Con vigencia desde el 23-5-2024 se ha reordenado la regulación de los incentivos a la contratación para que las familias numerosas procedan a la contratación de personas cuidadoras. A tal efecto, se han modificado tanto el RDL 16/2022 como el RDL 1/2023. Las modificaciones incluidas son las siguientes:

1. Se mantiene la vigencia de las bonificaciones por la contratación de personas cuidadoras de familias numerosas que se estuvieran aplicando el 1-4-2024. Su vigencia se mantendrá hasta que entre en vigor su desarrollo reglamentario (RDL 16/2022 disp.trans 3ª redacc RDL 2/2024).

Mientras mantengan su vigencia, se les aplica lo establecido con relación a la extinción de la bonificación, requisitos de la familia y de la actividad y normas de control y de acreditación de los beneficiarios) (RDL 1/2023 redacc RDL 2/2024).

2. Quedan definitivamente derogadas las bonificaciones a la contratación establecidas por la Ley de familias numerosas (L 40/2003 art.5 y 9), que pasan a estar incluidas en el RDL 1/2023 (L 3/2023 redacc RDL 2/2023).

3. Los incentivos que fueron establecidos por el RDL 16/2022 disp.adic.1ª aplazan, una vez más, su entrada en vigor solo producirán efectos cuando entre en vigor su desarrollo reglamentario. Anteriormente se había incluido como plazo máximo el 1-4-2024.

4. Desde el 1-4-2024 y hasta que no se produzca el desarrollo reglamentario anterior, las bonificaciones para las personas cuidadoras de familias numerosas, ahora reguladas en el RDL 1/2023 disp.adic.3.bis), consisten en el 45% de las cuotas a la Seguridad Social a cargo del empleador en las condiciones previstas en los apartados siguientes, siempre que el sujeto responsable del ingreso de las cuotas de la Seguridad Social se encuentre en situación de alta, o en situación asimilada a la de alta, con obligación de ingreso de cuotas de la Seguridad Social y tenga reconocida la condición de familia numerosa en el momento de la contratación de la persona empleada de hogar.

Este beneficio solo puede aplicarse por la contratación de una única persona cuidadora por cada familia que tenga la condición numerosa. Las personas cuidadoras han de ser personas físicas al servicio del hogar de las familias que tengan reconocido el carácter de numerosas. La actividad debe consistir en el cuidado o atención de los miembros de dicha familia numerosa o de quienes convivan en el domicilio de la misma.

La bonificación se extingue cuando la familia deje de tener reconocida oficialmente la condición numerosa. Los efectos se producen el día primero del mes siguiente al que deje de reunirse esta condición. También puede dejar de aplicarse de oficio.

En el supuesto de caducidad del título oficial de familia numerosa y posterior renovación del mismo, la bonificación se aplica desde la fecha de efectos del título renovado. No obstante, el responsable del ingreso de las cuotas o las entidades que gestionan estos títulos han de comunicar esta circunstancia.

Para acceder a estas bonificaciones los beneficiarios han de estar al corriente de sus obligaciones tributarias y de Seguridad Social y se les aplican las normas sobre aplicación, control y coordinación de las bonificaciones (RDL 1/2023 art. 36, 37 y 38) y sobre acreditación de los requisitos de los beneficiarios (RDL 1/2023 art.39)

Nota. Las bonificaciones cuya entrada en vigor ha quedado diferida consisten en una reducción del 20% por ciento en la aportación empresarial a la cotización a la Seguridad Social por contingencias comunes. Cuando cumplan los requisitos de patrimonio y/o renta de la unidad familiar o de convivencia de la persona empleadora fijados reglamentariamente, se tratará de una bonificación del 45% o del 30% (RDL 16/2024 disp.adic.1).

9. Mejora en la protección por desempleo de los trabajadores eventuales agrarios

RDL 2/2024, BOE 22-5-24

Con efectos a partir del 23-5-2024, se unifica la protección por desempleo de los trabajadores eventuales agrarios, a quienes se reconoce el derecho a acceder a la protección por desempleo de nivel asistencial. Se eliminan así las previsiones sobre la duración de la prestación contributiva y sobre el cómputo recíproco de los periodos de ocupación cotizada como eventual agrario para el acceso al subsidio por desempleo por cotizaciones insuficientes.

Trabajadores eventuales agrarios: nuevo régimen de protección por desempleo

El RDL 2/2024, en vigor a partir del 23-5-2024, mejora la protección por desempleo de los trabajadores eventuales agrarios para lo que introduce las siguientes novedades (RDL 2/2024 art.2.Catorce y Quince):

1) Se reconoce su derecho a acceder a la protección por desempleo de nivel asistencial (LGSS art.287).

2) Los requisitos para acceder a la protección por desempleo, tanto de carácter contributivo como asistencial, son los establecidos con carácter general (LGSS art.286).

3) La exigencia de un período mínimo de cotización de 720 días para acceder a la prestación de desempleo cuando el trabajador eventual agrario hubiera figurado de forma inmediatamente anterior de alta en la Seguridad Social como trabajador autónomo o por cuenta propia, se aplica, con independencia de que el trabajo en el que se acredite situación legal de desempleo sea o no eventual agrario, siempre que el mayor número de cotizaciones al desempleo acreditadas corresponden a dicho trabajo eventual agrario (LGSS art.287.2)

4) Las cotizaciones por jornadas reales que hayan sido computadas (LGSS art.287.3):

– para el reconocimiento de las prestaciones por desempleo de carácter general o del subsidio para mayores de 45 años que hubieran agotado la prestación por desempleo y carezcan de responsabilidades familiares: no podrán computarse para el reconocimiento del subsidio por desempleo en favor de los trabajadores eventuales agrarios (RD 5/1997), ni para el reconocimiento de la renta agraria (RD 426/2003);

– para reconocer el citado subsidio o la renta agraria: no podrán computarse para obtener prestaciones por desempleo de carácter general.

5) Se amplía la posibilidad de los trabajadores eventuales agrarios de optar, cuando reúnan los requisitos para ello, por la prestación por desempleo de nivel contributivo o asistencial, por el subsidio por desempleo en favor de los trabajadores eventuales o por la renta agraria. (LGSS art.287.4).

6) Se reduce el número mínimo de jornadas reales cotizadas para acceder al subsidio por desempleo o a la renta agraria a favor de trabajadores eventuales agrarios residentes en el territorio de las Comunidades Autónomas de Andalucía y Extremadura. De este modo, podrán acceder a estas prestaciones siempre que tengan cubierto un mínimo de 10

jornadas reales cotizadas en los 12 meses naturales inmediatamente a la situación de desempleo (RDL 2/2024 disp.adic.5ª).

7) Se unifican las condiciones de acceso a la renta agraria con las establecidas para el subsidio por desempleo agrario, respecto de las personas que acrediten trabajos realizados en el marco del Programa de Fomento del Empleo Agrario (RD 426/2003 disp.adic.6ª).

Para ello, pueden computarse, en el caso de los trabajadores mayores de 35 años, o menores de dicha edad con responsabilidades familiares, las cotizaciones efectuadas al RGSS durante los 12 meses inmediatamente anteriores a la situación de desempleo con ocasión del trabajo prestado en obras afectadas al acuerdo para el empleo y la protección social agrarios, siempre que se hayan cotizado, al menos:

- 20 jornadas reales al Sistema Especial de Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios, si se ha sido perceptor de la renta agraria en el año inmediatamente anterior o;
- 30 jornadas reales en caso de no haber sido perceptor de dicha renta agraria.

10. Novedades en la regulación del ingreso mínimo vital

RDL 2/2024, BOE 22-5-24

El RDL 2/2024 modifica, con efectos desde el 1-6-2024, la regulación del ingreso mínimo vital con la finalidad de armonizar su regulación con el nuevo régimen del subsidio por desempleo. Asimismo, excluye el subsidio no contributivo por desempleo de las rentas computables y establece un procedimiento para que los beneficiarios del subsidio por desempleo que agoten su duración accedan directamente a la prestación de ingreso mínimo vital.

Modificaciones en la regulación del ingreso mínimo vital

El RDL 2/2024 modifica, con efectos desde el 1-6-2024, la L 19/2021, por la que se establece el ingreso mínimo vital, con el objetivo de establecer una regulación coherente con el nuevo régimen del subsidio por desempleo (ver Comparativa L 19/2021).

Las principales novedades que introduce son las siguientes:

1) No se exige el requisito de edad (23 años) para ser beneficiarias a las personas de entre 18 y 22 años que provengan de un centro penitenciario por haber sido liberados de prisión,

siempre que la privación de libertad haya sido por tiempo superior a 6 meses (L 19/2021 art.4.1 y 10.2);

2) Se elimina la exigencia de que la solicitud de la prestación esté firmada por todos los integrantes de la unidad de convivencia mayores de edad. Esta obligación se sustituye por una declaración responsable del solicitante sobre el consentimiento de todos los integrantes de la unidad de convivencia mayores de edad para la presentación de la solicitud (L 19/2021 art.5);

3) Se modifica el concepto de pareja de hecho para homogeneizar dicho concepto en la regulación de ambas prestaciones. De este modo, no se requiere que la inscripción en el registro o la formalización del documento público con una antelación mínima de 2 años cuando existan hijos o hijas en común. Tampoco se exige el requisito de inscripción en un Registro de parejas de hecho, ni constitución de dicha pareja en documento público, en el caso de que se tengan hijos o hijas comunes (L 19/2021 art.6.1 y 21.4).

4) Se excluyen de las rentas computables el subsidio no contributivo por desempleo, cuando a la fecha de solicitud de la prestación se hubiera extinguido. Esta previsión entrará en vigor el 22-11-2024 (L 19/2021 art.20.1.f y disp.final 14ª).

5) Se regula un procedimiento para permitir a las personas que ha agotado la percepción del subsidio por desempleo acceder directamente a la prestación de ingreso mínimo vital. A tal efecto, y previo consentimiento de las personas interesadas, la entidad gestora del subsidio por desempleo remitirá a la del ingreso mínimo vital los datos necesarios para tramitar la prestación (L 19/2021 disp. adic. 12ª y disp. final 14ª).

Para la tramitación de este procedimiento deben concurrir los siguientes requisitos:

- que en la fecha prevista del agotamiento del subsidio la persona beneficiaria sea mayor de 23 años;
- que no conviva con ninguna otra persona si es persona beneficiaria del subsidio sin responsabilidades familiares o que conviva en el mismo domicilio con aquellas personas que integran su unidad familiar a los efectos de dicho subsidio;
- que no exista ninguna otra persona, distinta de las anteriores, empadronada en dicho domicilio.
- suscribir una declaración responsable en la que conste: que dispone del consentimiento de los integrantes de la unidad familiar mayores de edad que se tuvieron en cuenta a los efectos del reconocimiento del subsidio por desempleo; la inexistencia de terceras

personas residentes en el mismo domicilio; que no está unida a otra persona por vínculo matrimonial o como pareja de hecho en caso de que sea beneficiaria individual; y sobre aquellos extremos que figuren en el modelo normalizado de declaración responsable que a tal efecto establezca la entidad gestora del ingreso mínimo vital.

La entidad gestora del subsidio remitirá a la entidad gestora del ingreso mínimo vital, en el plazo de 10 días, la información necesaria para el reconocimiento la prestación. El plazo para dictar la resolución, una vez comprobado el cumplimiento de todos los requisitos, es de 6 meses desde el agotamiento del subsidio por desempleo, entendiéndose desestimada la solicitud en caso de no dictarse resolución expresa.

La fecha del hecho causante de la prestación es la fecha del agotamiento del subsidio y los efectos económicos se producen el día primero del mes siguiente al de la fecha del hecho causante.

La persona titular del ingreso mínimo vital será, en todo caso, la beneficiaria del subsidio por desempleo extinguido y se abonará en la misma cuenta bancaria en la que se ingresaba el mencionado subsidio.

Este procedimiento entrará en vigor el 22-11-2024.

6) Finalmente, se regula el régimen aplicable en los procedimientos de reconocimiento del derecho a la prestación de ingreso mínimo vital iniciados con anterioridad a la entrada en vigor del real decreto-ley, a los que se aplicarán las modificaciones establecidas en el RDL 2/2024, excepto la exclusión del subsidio no contributivo de desempleo a efectos del cómputo de rentas, que únicamente se aplicará a los procedimientos iniciados con posterioridad a su entrada en vigor (RDL 2/2024 disp.trans.5ª).

11. Modificaciones en la prioridad aplicativa de los convenios colectivos

RDL 2/2024, BOE 22-5-24

Con vigencia desde el 23-5-2024 se establece que los convenios colectivos sectoriales negociados en el ámbito de una CCAA por sindicatos y asociaciones empresariales, que tengan la condición de más representativos tienen prioridad aplicativa sobre los de ámbito estatal, siempre que sus condiciones resulten más favorables. La misma prioridad

aplicativa se establece para los convenios colectivos provinciales, cuando así se establezca en acuerdos interprofesionales de ámbito autonómico.

Cambios en la negociación colectiva

Con vigencia desde el 23-5-2024 se modifica el ET art.84 con relación a la prioridad aplicativa de los convenios colectivos. Se establece que los convenios colectivos sectoriales negociados en el ámbito de una CCAA por sindicatos y asociaciones empresariales que tengan la condición de más representativos en ese ámbito, tienen prioridad sobre cualquier otro convenio sectorial o acuerdo de ámbito estatal. Para ello, se requiere que los convenios o acuerdos:

- a) obtengan el respaldo de las mayorías exigidas para constituir la comisión negociadora en la correspondiente unidad de negociación; y
- b) que su regulación resulte más favorable que la fijada en los convenios o acuerdos estatales.

Esta misma prioridad se aplica a los convenios colectivos de ámbito provincial, cuando así se prevea en acuerdos interprofesionales de ámbito autonómico (ET art.83.2). Igualmente, siempre que su regulación resulta más favorable para las personas trabajadoras que la fijada en los convenios o acuerdos estatales.

No obstante, se considerarán no negociables en este ámbito las siguientes materias:

- periodo de prueba;
- modalidades de contratación;
- clasificación profesional;
- jornada máxima anual de trabajo;
- régimen disciplinario;
- normas mínimas en materia de prevención de riesgos laborales;
- movilidad geográfica.

12. Se amplía el ejercicio del permiso por lactancia

RDL 2/2024, BOE 22-5-24

Se amplía el ejercicio del permiso por lactancia. Con vigencia desde el 23-5-2024 se posibilita que todas las personas trabajadoras puedan acumular las horas retribuidas de ausencia por lactancia en jornadas completas, aunque el convenio colectivo aplicable o el pacto de empresa no lo permita.

Cambios en el permiso de lactancia

Con vigencia desde el 23-5-2024 se modifica el permiso de lactancia (ET art.37.4). A partir de esta fecha, todas las personas trabajadoras tienen la posibilidad de acumular el permiso de lactancia en jornadas completas, aunque esta posibilidad no haya sido contemplada por la negociación colectiva o pactada a través de un acuerdo con la empresa.

Esta modificación tiene por finalidad completar la trasposición de la Dir (UE) 2019/1158 relativa a la conciliación de la vida familiar y profesional de los progenitores y cuidadores.

13. La situación de IT no puede reducir el derecho a los permisos retribuidos

SAN 19-4-24

El periodo en que el trabajador se encuentra en situación de IT debe computarse a efectos del cumplimiento del requisito, exigido a efectos del devengo de días de libre disposición, de un determinado tiempo de trabajo. Lo contrario supondría una vulneración de la ley de igualdad de trato y no discriminación al situar en desventaja discriminatoria a los trabajadores que hayan visto suspendido su contrato por razón de enfermedad.

Situación de IT y devengo de días de libre disposición

Los sindicatos firmantes del VIII Convenio marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la autonomía personal presentan demanda de conflicto colectivo en relación con la interpretación del artículo 53 que recoge el derecho de los trabajadores a 4 días de libre disposición al año siendo exigible un período de trabajo previo de 3 meses por cada día de libre disposición.

Los sindicatos solicitan, entre otras cuestiones, que se considere como periodo trabajado los periodos de IT dentro del año natural. Por la parte patronal se afirma que los días de libre disposición están vinculadas a la finalidad de reducción del absentismo, por lo que los periodos previos de IT limitan el disfrute del derecho.

La AN no comparte el argumento empresarial por las siguientes razones:

1. Ni la legislación nacional (ET art.37.3) ni la comunitaria (Dir (UE/2019/1158) pretenden reducir con los permisos retribuidos los niveles de absentismo. Al contrario, permite las ausencias al trabajo por razones justificadas destinadas a compatibilizar la vida personal y familiar del trabajador con sus deberes laborales.

2. El convenio condiciona el disfrute de estos días de permiso a un periodo de trabajo previo de 3 meses por cada día de libre disposición, y no un tiempo de trabajo efectivo, por lo que este período de trabajo debe interpretarse como tiempo de antigüedad en la empresa. En este contexto, interpretar que el periodo previo de trabajo de 3 meses se ve afectado negativamente por situaciones de IT iría en contra de la L 15/2022 de igualdad de trato y no discriminación, pues se situaría en desventaja discriminatoria en orden al derecho al disfrute de días de libre disposición a los trabajadores que hayan visto suspendido su contrato por razón de enfermedad.

Por ello, la AN estima las demandas acumuladas de los sindicatos y reconoce el derecho de los trabajadores a que se considere como tiempo de trabajo a efectos de la generación de días de libre disposición, el tiempo en que hayan permanecido en situación de IT.

14. Acuerdo de bajas incentivadas con abono del convenio especial: ¿quién abona el coste del MEI?

SAN 12-4-24

La AN declara que el coste del MEI no puede trasladarse a los beneficiarios de un convenio especial establecido por un acuerdo de bajas incentivadas con el que finaliza un ERE. La AN declara que la finalidad del MEI -lograr la sostenibilidad del sistema de pensiones- impide trasladar su coste a los trabajadores, a pesar que el acuerdo establezca que las futuras modificaciones legales no pueden dar lugar a la regularización de cantidades a favor de los trabajadores.

Interpretación de acuerdo de bajas incentivadas

Tras la puesta en marcha de un ERE, la empresa pacta con la RLT un sistema de bajas incentivadas en el que se establece la suscripción de convenios especiales en favor de los trabajadores hasta alcanzar la edad de jubilación y cuyo coste abonará la empresa. En algunos casos ocupándose de su abono a la Seguridad Social, y en otros abonando al trabajador el coste estimado del convenio especial para que este abone directamente el convenio a la Seguridad Social.

El pacto incluye cuadro macroeconómico y una cláusula de cierre que establece que el comportamiento posterior de los parámetros incluidos en el cuadro macroeconómico y las posibles modificaciones legislativas, no darán lugar a regularización de cantidad alguna, ni a favor de la empresa ni a favor de los trabajadores. Tras la puesta en marcha del MEI - aplicable desde el 1-1-2023- que supone un incremento de las cotizaciones sociales, la empresa interpreta que no ha de asumir el coste que supone.

Disconforme con esta decisión, la representación de los trabajadores plantea demanda de conflicto colectivo ante la sala de lo social de la AN.

La cuestión que se discute consiste en determinar quién debe asumir el coste del Mecanismo de Equidad Intergeneracional (MEI); y en definitiva interpretar que debe entenderse por “posibles modificaciones legislativas” incluidas en la cláusula de cierre del ERE.

La AN recuerda que el MEI fue introducido por la L 21/2021 y, posteriormente, concretado por el RDL 3/2023. Su finalidad es el sostenimiento del sistema público de pensiones. Se trata de una cotización finalista que nutre el fondo de reserva de la Seguridad Social y que consiste en un porcentaje sobre las cotizaciones, distribuido entre empresario y trabajador.

Partiendo de la primacía de la norma legal sobre el pacto colectivo (TS 31-5-15, rec 159/2014), la AN entiende que la creación legislativa del MEI no altera los términos del pacto, ya que no supone la existencia de una regularización de cantidad alguna a favor de la Empresa o de los trabajadores: La cotización adicional se establece a favor del sistema que pretende salvaguardar, en ningún caso a favor del trabajador.

Añade la AN que esto no implica que el pacto alcanzado en un ERE pueda ser alterado por cualquier modificación legislativa o acuerdo posterior; son las especiales características del MEI las que hacen que esto sea posible. Por todo ello, la AN concluye que no asumir la empresa el porcentaje cuyo pago se le atribuye de forma imperativa, dejaría sin efectivo cumplimiento la obligación impuesta y en su caso, trasladando a los beneficiarios del

convenio el coste del MEI, lo que supondría obviar las previsiones legales y el principio de jerarquía normativa y sus efectos.

Por todo ello, se estima la demanda y se condena a la empresa a asumir el abono de la cotización adicional consecuencia de la aplicación del MEI.

15. ¿Qué consecuencias tiene despedir a la pareja de una trabajadora que se niega a colaborar con la empresa?

STSJ Cataluña 8-2-24

El TSJ Cataluña declara discriminatorio por razón de parentesco el cese de un trabajador cuya pareja, que presta servicios en la misma empresa, se niega a facilitar información sobre posibles deficiencias en la ejecución del trabajo. Aunque esta actuación no está protegida por la garantía de indemnidad, la relación de parentesco y la coincidencia temporal con el despido constituyen indicios de discriminación, no desvirtuados por la empresa, que justifican la declaración de nulidad del cese y la condena al pago de una indemnización de 7.501 euros.

Despido y discriminación por asociación

El TSJ Cataluña avala en una reciente sentencia la nulidad de un despido por discriminación, al considerar que el mismo tuvo su causa en el vínculo de parentesco entre el trabajador cesado y otra trabajadora del centro que se negó a facilitar a la empresa datos de los trabajadores que, atendiendo a las quejas de un cliente, no habían realizado correctamente sus funciones.

El actor cesado venía prestando servicios como limpiador en virtud de un contrato indefinido. Ante las quejas de un cliente, la empresa convoca a una reunión a la jefa de su cuadrilla, que es su pareja, hecho conocido por la empresa, en la que se le exige que identifique qué trabajadores concretos habían efectuado la limpieza defectuosa, a lo que ella se niega alegando que es un trabajo de equipo. Tramitado el correspondiente expediente contradictorio por la comisión de una falta muy grave por disminución del rendimiento que se le imputa, dada la condición de representante sindical del actor, la empresa le comunica el despido disciplinario por incumplimiento contractual grave y culpable de sus obligaciones laborales.

Impugnado el despido en sede judicial, la sentencia de instancia estima parcialmente la demanda interpuesta, rechazando la vulneración de derechos fundamentales, y declarando la improcedencia del despido al considerar que la carta sólo contenía imputaciones vagas, genéricas y faltas de contenido.

En el recurso de suplicación el recurrente alega dos causas de nulidad:

1. Vulneración de la garantía de indemnidad. La parte actora sostiene que el despido supuso una vulneración de la garantía de indemnidad, ya que se acordó como represalia por la conducta de la pareja del actor, contraria a identificar quién había efectuado la limpieza de forma defectuosa, lo que implica una discriminación por asociación al haberse adoptado respecto a otra persona con la que mantenía una vinculación.

La Sala recuerda que la garantía de indemnidad protege a quien ejercita acciones judiciales en defensa de sus derechos, extendiéndose a las actuaciones preparatorias. Una actuación de reivindicación interna en la empresa sólo puede ser objeto de la protección de la garantía de indemnidad cuando resulta ser preparatoria o previa a la reclamación jurisdiccional, pero esta protección no se extiende a una mera negativa a proporcionar información en el seno de una reunión en la empresa. Por tanto, no aprecia ninguna vulneración de un derecho fundamental transmisible al recurrente.

2. Discriminación por parentesco. La Sala considera que la discriminación por vínculos de parentesco con personas pertenecientes o relacionadas con la empresa (ET art.17) debe tener la misma protección que los demás supuestos de discriminación recogidos en el art.14 de la CE. Por tanto, resultan de aplicación también las reglas sobre la inversión de la carga de la prueba, de modo que, habiéndose aportado indicios de discriminación -la relación de parentesco con la jefa de cuadrilla y la proximidad en el tiempo entre la negativa de la pareja del trabajador despedido a colaborar con la empresa y el cese- no se ha aportado por la empresa ninguna justificación objetiva, más allá de meras imputaciones genéricas.

Y no obsta a la apreciación de discriminación por parentesco la ausencia de vínculo matrimonial.

Por todo ello, el TSJ País Vasco estima parcialmente el recurso, declara la nulidad del cese y condena a la empresa al pago de una indemnización que cuantifica siguiendo el importe fijado en la LISOS por la comisión de una falta muy grave en su grado mínimo, 7.501 euros, al no concurrir ninguna circunstancia que justifique apartarse del importe mínimo previsto.

16. El TS rectifica su doctrina sobre la compatibilidad de las pensiones de IPA y gran invalidez con el trabajo

STSUD 11-4-24

El TS rectifica su doctrina y declara que las prestaciones de incapacidad permanente absoluta y de gran invalidez son incompatibles con las actividades laborales que generen rentas, ya que la finalidad de estas prestaciones es suplir la pérdida de ingresos del trabajo. A tal efecto, se declara incompatible la actividad de venta de cupones de la ONCE con la pensión de gran invalidez.

Rectificación de doctrina

El trabajador, que tiene reconocida una IP total para su profesión habitual, comienza a prestar servicios para la ONCE como vendedor de cupones. Posteriormente, se le declara en situación de Gran invalidez y el INSS le notifica la suspensión en el abono de la pensión hasta que deje de prestar servicios para la ONCE. En suplicación se declara la que la pensión era incompatible con las rentas derivadas del trabajo. El pensionista interpone recurso de casación para la unificación de doctrina.

La cuestión que se plantea consiste en determinar si el reconocimiento de una gran invalidez a un trabajador de la ONCE es compatible con la venta de cupones de esta organización.

El TS recuerda que la LGSS art.198.2 establece que las pensiones de IPA o GI no impiden el ejercicio de actividades, sean o no lucrativas, compatibles con el estado del incapacitado y que no representen un cambio en su capacidad de trabajo a efectos de revisión. La última doctrina del TS, sin diferenciar entre IPA y GI, había declarado la compatibilidad de estas prestaciones con el trabajo por cuenta ajena. Ahora, la Sala entiende que debe abandonarse este criterio interpretativo y volver a declarar la incompatibilidad entre IP y el trabajo con cuenta propia o ajena. Las razones son las siguientes:

1. Interpretación literal. La propia norma al hablar de actividades compatible» y no «trabajos» parece estar refiriéndose a labores o tareas marginales y limitadas y no a ocupaciones permanentes o cotidianas que por su extensión o intensidad den lugar a su inclusión en el sistema de Seguridad Social.
2. Interpretación sistemática. Si lo que define a la IPA y la GI es que inhabilitan por completo al trabajador para toda profesión u oficio, no es lógico permitir la compatibilidad con actividades que según su definición no podría realizar. Asimismo, cuando se refiere a

las IPT la compatibilidad viene referida al salario, y al referirse a la IPA a actividades lucrativas.

3. La finalidad de las prestaciones es subvenir las situaciones de necesidad y, específicamente, las prestaciones de IP tratan de sustituir la carencia de rentas consecuencia de la imposibilidad de trabajar por una situación incapacitante sufrida por el trabajador. Por ello, la prestación no nace cuando no existe esa pérdida de rentas.

4. Es contrario a la lógica y a la sostenibilidad del sistema de prestaciones públicas de protección social y al principio de solidaridad que una misma persona -imposibilitada normativamente para el ejercicio de toda profesión u oficio- compatibilice una pensión pública con rentas derivadas del trabajo que desarrolla.

5. Las nuevas tecnologías informáticas y el uso de la denominada inteligencia artificial pueden permitir a personas con discapacidad la realización de trabajos. Por ello, la solución al problema no debe ser la compatibilidad de las rentas del trabajo con la prestación pública; sino la revisión del sistema de incapacidades en general.

6 El sistema de protección social y las políticas de asistencia social deben arbitrar nuevos mecanismos tendentes a la reinserción socio laboral de las personas con discapacidad para el trabajo, incrementando sus capacidades laborales para que no sea necesario sustituirlas con prestaciones incompatibles con los trabajos-

El TS, aplica esta doctrina al supuesto enjuiciado y se declara la incompatibilidad de la pensión de por Gran Invalidez con el trabajo a tiempo completo en la ONCE. Esto supone la desestimación del recurso de casación para la unificación de doctrina y la confirmación de la sentencia dictada por el TSJ.

17. ¿Qué retribuciones deben integrar el complemento de IT?

STS 5-3-24

Fijado el complemento de IT en un porcentaje de las retribuciones fijas, las partidas que se deben incluir para su determinación no son las retribuciones periódicas percibidas en una cuantía fija ni las previstas para un desarrollo ordinario de la actividad, sino las percibidas con asiduidad.

Cálculo del complemento de IT

La empresa pública Ferrocarrils de la Generalitat Valenciana informa de que, tras la modificación de la Ley de presupuestos de la Generalitat, se va a proceder a normalizar el abono del complemento por IT que pasa a alcanzar el 100% de las retribuciones fijas del mes de inicio de la baja (frente a la regulación anterior en que alcanzaba el 100% las retribuciones que se vinieren percibiendo el mes anterior a la baja), con exclusión de las mismas partidas que ya incorporaba la propia norma. Además, la empresa pública hace una relación de los conceptos que considera retribuciones fijas y que se van a tomar en consideración para calcular el complemento. El sindicato presenta demanda de conflicto colectivo solicitando que se computen todas las retribuciones fijas y variables ordinarias salvo los conceptos excluidos por la norma, lo que supone añadir al listado de la empresa 36 conceptos salariales más.

El TSJ C. Valenciana estima la demanda y la empresa recurre en casación. Considera que se han de excluir todas las retribuciones que sean variables u ocasionales por derivar de circunstancias especiales o esporádicas, y que deben considerarse como retribuciones fijas únicamente las que se devengan en todo caso como consecuencia de la relación laboral que une a las partes. La cuestión que se dilucida consiste, por lo tanto, en determinar qué ha de entenderse como retribución fija.

El TS rechaza la pretensión del sindicato de incluir todos los conceptos retributivos excluyendo exclusivamente los relacionados en la norma. Entiende que si una norma altera el texto de la precedente es para aportar alguna novedad y en el caso analizado se pasa de una referencia a las “retribuciones” de manera genérica, a las «retribuciones fijas» debiendo interpretarse que supone una reducción de la inicial y amplísima categoría.

A continuación, el TS se centra en determinar qué se debe entender por retribuciones fijas. Y señala que no debe identificarse con:

- Cualquier remuneración por el hecho de estar previsto percibirla en determinadas situaciones (por ejemplo por las fiestas patronales).
- La percepción de igual cantidad a lo largo de todos los meses del año. El carácter de fijeza no se refiere a una cuantía fija que se percibe todos los meses, lo que tiene que ser fijo es la partida retributiva.
- Tampoco son retribuciones fijas todas las periódicas ni las previstas para un desarrollo ordinario de la actividad laboral.

Finaliza el TS señalando que una retribución es fija cuando se percibe con asiduidad, pero en el importe que corresponda (por ejemplo, en función del número de días naturales del mes, del número de jornadas con nocturnidad, etc.), aunque no aclara qué se entiende por asiduidad. En cualquier caso, para determinar las partidas que integran las retribuciones fijas, se debería examinar cada uno de los conceptos retributivos. Y este examen, además, debería hacerse respecto de cada uno de los empleados, atendiendo a su pasado inmediato.

Teniendo en cuenta que la sentencia recurrida no contiene ningún razonamiento que permita concluir que todos los conceptos salariales demandados merecen el calificativo de fijo, el TS estima el recurso de casación. Advierte, sin embargo, que cuando quede acreditado que cualquiera de las partidas retributivas reclamadas pase a ser fija, habrá de tomarse en cuenta a efectos de complementar el subsidio por IT.

18. Sancionada una empresa por no identificar a trabajadores que huyeron del centro de trabajo durante una inspección de trabajo

STS 4-4-24

La no identificación de trabajadores que salen corriendo del centro de trabajo durante una visita de la ITSS constituye una infracción muy grave, y no grave, por obstrucción a la labor inspectora, porque va mucho más allá de obstruir la normal y ordinaria actuación inspectora dirigida a comprobar la situación de alta de los trabajadores que se encuentran prestando normalmente servicios en el centro de trabajo. Los hechos constatados por los funcionarios de la inspección, que pudieron observar personalmente la huida, gozan de presunción de certeza.

Obstrucción a la actividad inspectora

Unos funcionarios de la ITSS se personan en dos ocasiones durante el mismo día en una finca de cultivo y recolección de fresas de Huelva a efectos de realizar un control de empleo en dicho centro de trabajo. En la primera visita salen corriendo 15 personas y en la segunda 13, sin poder ser identificados en ninguna de las dos ocasiones. Pese a que la empresa no reconoce los hechos, se levanta acta de infracción con propuesta de sanción de 130.003 euros, por la comisión de una falta muy grave de obstrucción a la labor inspectora, por

haberse negado la empresa a identificar a los 13 trabajadores que se ausentaron del centro de trabajo.

Además de una serie de vulneraciones procedimentales, que alega la empresa y que son desestimadas, el Tribunal Supremo analiza las siguientes cuestiones:

1. Los elementos de prueba aportados por la empresa carecen de eficacia suficiente para desvirtuar la presunción de certeza de la que legalmente gozan los hechos constatados personalmente por los funcionarios de la inspección. La empresa manifiesta que desconoce los motivos por los que supuestamente pudieron salir corriendo del lugar aquellos trabajadores y afirma que todos los trabajadores que estaban trabajando aquel día disponían de la documentación en regla y se encontraban dados de alta en seguridad social, lo que acredita mediante la aportación de la documentación de Seguridad Social y empleo. Estas pruebas documentales y alegaciones de la empresa llevarían a admitir la existencia en su plantilla de 30 trabajadores dados de alta en seguridad social y con la documentación en regla, pero no desmienten el hecho de que 13 trabajadores no identificados abandonaron a la carrera el centro de trabajo el día en el que tuvo lugar la actuación inspectora. Incluso se practica prueba testifical de una trabajadora indicando que ella no vio a ningún trabajador escapar del lugar, pero se estima que las dimensiones de la finca no permiten a la testigo visualizar lo que pudiese estar sucediendo en alguno de los otros invernaderos.

2. La actuación de la empresa encaja en la infracción muy grave por obstrucción de la actividad inspectora. En el caso, no se trata solo de que la empresa pudiese haber eludido sus obligaciones a la hora de comprobar la situación de alta de unos determinados trabajadores, sino de que los trabajadores afectados abandonaron a la carrera y por dos veces el centro de trabajo, sin que la empresa haya podido esclarecer tan anómala y extraordinaria situación, ni tan siquiera identificar finalmente a tales trabajadores. Ello sin duda va mucho más allá de obstruir la normal y ordinaria actuación inspectora dirigida a comprobar la situación de alta de los trabajadores que se encuentran prestando normalmente servicios en el centro de trabajo.

Por ello, se resuelve que la actuación de la empresa encaja sin duda en la infracción muy grave de obstrucción de la actividad inspectora por la negativa a identificar o dar razón de su presencia sobre las personas que se encuentren en dicho centro realizando cualquier actividad (LISOS art.50.4.a).

19. Indemnización adicional de 30.000 euros por despido improcedente

STSJ País Vasco 23-4-24

El TSJ País Vasco ha reconocido una indemnización adicional de 30.000 euros a un trabajador cesado por una entidad local por un error en la contratación tan sólo un mes después de iniciar la prestación de servicios, al considerar que el cese constituye un despido improcedente y estimar que la indemnización tasada no compensa adecuadamente los perjuicios sufridos.

Importe de la indemnización por despido improcedente

La sentencia del TSJ País Vasco se dicta tras la resolución del Comité Europeo de Derechos Social (CEDS), aún no publicada, que considera que el mecanismo para el cálculo del despido improcedente en base, únicamente, a la antigüedad y al salario del trabajador, con un tope máximo legal y sin permitir al órgano jurisdiccional reconocer y valorar los daños reales sufridos por los trabajadores despedidos sin causa, vulnera lo estipulado por la Carta Social Europea en materia de protección frente al despido.

En el caso de autos, el trabajador venía prestando servicios por cuenta ajena para una empresa en virtud de un contrato indefinido y con una antigüedad desde el 1-3-2021. Tras participar en un proceso de selección, recibe una oferta de una corporación local para la formalización de un contrato de sustitución con una duración mínima de un año y hasta la cobertura del puesto, con un máximo de 3 años. Tras aceptar la oferta, causa baja voluntaria en su empresa y comienza a prestar servicios para el ayuntamiento demandado. Un mes después el ayuntamiento le comunica verbalmente el cese alegando un error en la contratación.

Impugnado el cese en sede judicial, la sentencia de instancia declara la improcedencia del despido condenando a la empresa a que opte bien por la readmisión bien por la indemnización con abono de una indemnización por despido de 493,49 euros y una indemnización adicional de 30.000 euros en concepto de daños y perjuicios.

La corporación local interpone recurso de suplicación que la Sala de lo Social desestima, tras valorar la normativa y la jurisprudencia que regulan la protección de trabajadores cesados injustamente.

El TSJ País Vasco concluye que, tras la ratificación de la Carta Social Europea, se incorporan en el ordenamiento nacional nuevos derechos sociales, entre los que destaca el derecho a

la protección frente al despido sin causa, garantizando el abono al trabajador despedido de una indemnización adecuada u otra reparación que se considere apropiada (art.4 del Convenio nº 158 de la OIT y en el art.24 de la Carta Social Europea)

Y en estas circunstancias considera que los 493,49 euros a que asciende el importe de la indemnización tasada no compensan el daño sufrido por el trabajador, que abandona un trabajo indefinido por la oferta de otra contratación que, aunque temporal, se formaliza con el límite mínimo de un año.

A ello se añade la ausencia de toda justificación razonable del cese que se comunica verbalmente y alegando, simplemente, un error en la contratación.

Finalmente, en cuanto al monto de la indemnización adicional, la Sala concluye que, a falta de datos sobre otras circunstancias del trabajador, considera apropiado fijar su importe por los salarios que hubiera percibido durante un año, duración mínima prevista para el contrato suscrito con la corporación local.

NOTA. El TSJ País Vasco adopta esta decisión a pesar de considerar que el CEDS únicamente emite recomendaciones y conclusiones que no tienen carácter vinculante.

La sentencia es recurrible en casación para unificación de doctrina ante el TS.

20. Insultar a un superior jerárquico no justifica el despido

STSJ Madrid 26-1-24

El TSJ Madrid confirma la improcedencia del despido disciplinario de un trabajador que profirió insultos a un superior jerárquico, al valorar la Sala que se trata de un hecho aislado que se produjo en el marco de un clima de tensión y enfrentamiento mutuo, sin que el hecho de que tuviera lugar en presencia de otros trabajadores del centro implique una mayor gravedad de la conducta que justifique el despido.

Ofensas verbales como causa de despido

El TSJ Madrid se pronuncia nuevamente sobre la posibilidad de declarar la procedencia de un despido disciplinario por insultos a un superior jerárquico y recuerda la necesidad de valorar las circunstancias concretas concurrentes para determinar si las ofensas verbales revisten la gravedad suficiente para justificar un despido.

Los hechos que motivaron el cese se produjeron en el seno de una reunión en la que el trabajador comunica que, finalizado su horario de trabajo, debía ausentarse por motivos personales. Ante la advertencia de posibles sanciones por parte de la empresa, el trabajador reacciona contestando con un «a ver si te atreves gilipollas» a la administradora.

Impugnado el cese, la sentencia de instancia calificó el despido como improcedente, resolución que es confirmada en sede de suplicación.

A pesar de que tanto el ET como el convenio colectivo califican como una falta muy grave sancionable con el despido las ofensas verbales o físicas al empresario o las personas que trabajen en la empresa, la Sala considera que la correcta aplicación de la teoría gradualista exige valorar las circunstancias concurrentes y, en especial, el clima de tensión y el enfrentamiento imputable a ambas partes, de modo que la responsabilidad se atenúa en el caso de provocación del agredido.

También valora la Sala que se trata de un hecho aislado ya que la empresa había pactado que las anteriores faltas y sanciones no se tendrían en cuenta, por lo que no pueden valorarse ahora para determinar la gravedad de la conducta del actor. Tampoco atribuye especial relevancia al hecho de que el insulto se produjera en presencia de los demás trabajadores, al reiterar que se trata de un acto aislado.

La sentencia concluye que, pese a las formas destempladas, desabridas y malsonantes empleadas, las actuaciones no revisten la gravedad y culpabilidad necesarias para justificar su despido.

Finalmente, el TSJ recuerda que el ejercicio del poder disciplinario del empresario está sujeto a límites formales y materiales, de modo que no todo incumplimiento del contrato justifica el despido disciplinario, por ser la sanción más grave en derecho laboral, lo que obliga a una interpretación restrictiva, pudiendo el empresario recurrir a otras sanciones menos graves.

21. La autoridad laboral debe registrar el plan de igualdad si no resuelve en el plazo de 3 meses

STS 11-4-24

El pleno del TS ha declarado que, en cuanto la inscripción y registro de los planes de igualdad es un procedimiento administrativo, rige la obligación de resolver expresamente, por lo que, transcurrido el plazo de 3 meses sin haber dictado resolución expresa, la autoridad laboral debe inscribir y registrar el plan por silencio administrativo positivo.

Efectos del silencio administrativo en los PI

La empresa que contaba con un plan de igualdad anterior a la entrada en vigor del RD 902/2020, regulador de los planes de igualdad y su registro, procede, conjuntamente con la parte social, a adaptarlo a la nueva regulación. El 1-7-2021 solicita su inscripción en el registro de convenios colectivos y planes de igualdad de la Dirección General de Trabajo del MTES. Esta Dirección General requiere a la empresa para que subsane los defectos encontrados en respectivas resoluciones de 6-7-2021 y de 18-8-2021, que presenta su último escrito de alegaciones el 8-9-2021, sin recibir respuesta de la Administración desde esa fecha.

En consecuencia, el 22-12-2021 la empresa solicita al órgano administrativo superior que expida un certificado del silencio administrativo estimatorio, al haber transcurrido más de 3 meses sin haber recaído resolución expresa. El 29-12-2021 dicho órgano administrativo dicta resolución denegando la inscripción del plan.

La empresa presenta demanda de impugnación de actos administrativos, que es estimada por el TSJ ordenando la inscripción del PI. Disconforme, la Administración interpone recurso de casación ante el TS.

La cuestión que se plantea consiste en determinar si, transcurrido el plazo de 3 meses sin haber recaído resolución expresa sobre la inscripción de un plan de igualdad, debe procederse a su inscripción por silencio administrativo positivo.

Para resolver la cuestión el TS recuerda que la LPAC art.24.1 regula el silencio administrativo en procedimientos iniciados a solicitud del interesado estableciendo la obligación de dictar resolución expresa. Por ello, transcurrido el plazo máximo para resolver, los interesados están legitimados para entender estimada la solicitud por silencio administrativo positivo, salvo que una norma establezca lo contrario. Asimismo, la LPAC señala cuando las normas reguladoras de los procedimientos no fijen plazo alguno este

será de 3 meses que, en caso de procedimientos iniciados a solicitud del interesado, se computarán desde la solicitud haya tenido entrada en el registro electrónico de la Administración u Organismo competente para su tramitación.

En el supuesto enjuiciado la solicitud tuvo entrada en el registro el 1-7-2021 y el plazo de 3 meses fue suspendido por un requerimiento de subsanación de defectos (de 6-7-2021 y de 18-7-2021), habiendo presentado la actora escritos de alegaciones, respectivamente los días 20-7-2021 y de 8-9-2021, por lo que el cómputo del plazo de 3 meses para resolver debió entenderse finalizado el 8-12-2021. Por tanto, cuando se dictó la resolución expresa denegatoria (29-12-2021), ya habían transcurrido más de 3 meses sin haber recaído resolución expresa. Asimismo, el TS confirma que, aunque la administración demandada considera que se trata de un supuesto excepcionado de silencio administrativo por entender que con los Planes de Igualdad se transfieren al solicitante facultades relativas al servicio público (LO 3/2007 art.45 y 46), de esta regulación no se extrae la atribución de estas facultades a las empresas que han de elaborarlo e implantarlo.

Por tanto, el TS concluye que la resolución de 29-12-2022 carece de relevancia. Además, recuerda que su doctrina y la LPAC (art.21) establecen que, en los casos de estimación por silencio administrativo, la resolución expresa posterior a la producción del acto sólo puede dictarse cuando es confirmatoria, impidiendo dictar una una resolución administrativa expresa denegatoria que contravenga lo estimado por silencio.

Por todo ello, se estima el recurso, confirmando la sentencia del TSJ.

22. El pleno del TS se pronuncia sobre la validez de los planes de igualdad cuando los sindicatos no responden

STS 11-4-24

El TS ha declarado que, aunque se haya realizado sin la intervención de los sindicatos más representativos, el plan de igualdad es válido si la inexistencia de la comisión negociadora se produce por causas ajenas a la voluntad de la empresa que ha tratado reiteradamente de que fuera constituida. Señala que el registro es definitivo y no provisional, ya que la legislación aplicable establece la inscripción obligatoria de todos los planes, incluso los adoptados sin acuerdo.

PI celebrado sin intervención de los sindicatos más representativos

La empresa posee varios centros de trabajo en los que no existe representación legal de los trabajadores y ante la obligatoriedad de elaborar un plan de igualdad se pone en contacto con los sindicatos más representativos para la constitución de la comisión negociadora. Consta que la empresa ha intentado constituirla durante un periodo superior a un año, acreditando la remisión de correos electrónicos tanto a UGT como a CCOO, en cuanto más representativos en el sector.

Ante la falta de respuesta, la empresa continúa con la elaboración del plan y solicita su inscripción en el registro de convenios colectivos. La Administración deniega el registro del PI por no haberse producido la válida constitución de la comisión negociadora. La empresa presenta demanda ante el TSJ, que condena a la Administración a la inscripción del plan. Disconforme la Administración interpone recurso de casación ante el TS.

La cuestión que se plantea consiste en determinar si es válido un plan de igualdad elaborado de forma unilateral por la empresa ante la dificultad de contar con interlocutor válido para su negociación.

Para resolver el recurso y, tras recordar la legislación y la doctrina aplicables, el TS parte de diferenciar entre convenios colectivos y los planes de igualdad. Señala que en ambos casos existe el deber de negociar, de actuar con buena fe y de someter a registro el resultado positivo; en ambos casos cabe acudir a medios de solución ajenos a la propia comisión negociadora para conseguir el desbloqueo; también en ambos supuestos hay que garantizar la representatividad de la comisión y de los acuerdos adoptados.

No obstante, mientras la consecución del convenio colectivo no es una obligación para la empresa – lo que se contempla es el deber de negociar, pero no el de acordar- , cuando se trata de plan de igualdad ese deber sí existe. En los planes de igualdad, la ausencia de acuerdo genera su inexistencia y, en consecuencia, la comisión de una infracción laboral muy grave (LISOS art. 8.17) y la imposibilidad de acudir a determinadas convocatorias públicas (L 9/2017 art.71.1).

El TS considera que sostener lo contrario supondría imponer una obligación – la de contar con un PI negociado– cuyo cumplimiento no es posible por la ausencia de RLT e incomparecencia sindical a la constitución de la comisión negociadora. Señala que en supuestos como el enjuiciado no se produce un bloqueo de la negociación, ya que los sindicatos ni siquiera han aceptado la creación de una comisión negociadora. Se trata de una situación excepcional en la que existe un bloqueo negocial por la parte laboral que crea perjuicios e indefensión a la empresa sin que exista motivo o justificación alguna.

Respecto del Registro del PIE, el TS recuerda que más que la obligación de la Autoridad Laboral de registrar el plan, se recuerda la obligación de determinadas empresas a disponer del PIE (LOI art.46.2). Esto supone que se considere que la ausencia de acuerdo en la consecución del PIE no debe impedir que acceda al registro, aunque sin que ello suponga que la Autoridad Laboral, de manera obligada y acrítica, deba efectuar la inscripción y publicación del plan.

Respecto del carácter provisional del plan, de conformidad con la sentencia de instancia, el TS entiende que el RD 901/2020 no incluye esa clase de inscripción.

Por todo ello, se desestima el recurso y se confirma la sentencia dictada por el TSJ.

23. ¿Existe un plazo mínimo para preavisar de un cambio de turno?

STS 14-3-24

El TS reitera que convenio colectivo no puede señalar un preaviso inferior a los 5 días establecido en el ET art.34.2 cuando se trata de cambios que afectan a la distribución de la jornada. Por el contrario, en el trabajo a turnos no existe ese mínimo legal, no siendo nulo un preaviso inferior recogido en convenio.

Preaviso en los cambios de turnos y horarios

Las relaciones laborales del personal de tierra que presta servicios en Iberia se rigen por el XXI Convenio colectivo del personal de tierra Iberia. Este convenio regula, por un lado, la jornada de los trabajadores con sistema de turnos, y por otro, la jornada irregular, distinguiendo claramente ambas situaciones en su articulado. En algunos de sus preceptos se establece un preaviso para:

- Los cambios de turno debidos a incidencias no previsibles: preaviso de 48 horas.
- La modificación de los horarios o jornada cuando se den incidencias imprevistas y sin computar en el número de cambios mensuales: preaviso de 48 horas.

La cuestión planteada es la legalidad de los citados preavisos en materia de turnos de trabajo y de jornada irregular recogidos en el convenio aplicable. Declarada por la AN la nulidad de los señalados artículos, el TS casa y anula en parte la sentencia de esta, en base a los siguientes argumentos:

1. De igual manera que el ET regula de forma separada la distribución irregular y el sistema de trabajo a turnos, el convenio colectivo hace lo mismo, diferenciando con claridad entre la jornada «a turnos» y la jornada «irregular» en distintas partes de su texto.

2. Respecto a la distribución irregular de la jornada, el ET establece un preaviso mínimo de cinco días, que como norma de derecho necesario los convenios deben respetar, no pudiendo establecer un preaviso inferior (ET art.34.2).

Por ello, se mantiene la declaración de nulidad del precepto que establecía un preaviso de 48 horas respecto a la jornada irregular. No olvidando, además, que se integra en la sección del convenio dedicada a la jornada irregular, y no en la dedicada al trabajo a turnos.

3. En cuanto al sistema de trabajo a turnos, el ET no regula un preaviso mínimo (ET art.36.3). Debe tenerse en cuenta que el trabajo a turnos afecta a la distribución de la jornada, pero no a su duración, es decir, no cambia la distribución de la jornada que depende de cuál sea el turno en el que se presten servicios. Al no establecerse ningún preaviso sobre este sistema en el ET, no existe base legal para aplicar al trabajo a turnos el preaviso de cinco días regulado en el ET art.34.2.

En base a ello, el TS anula la declaración de nulidad de los preceptos dedicados a los cambios de turno, considerando que los preavisos regulados en ellos no vulneran ninguna norma de mínimos.

24. ¿Cómo se computa el período de prueba: en días laborales o naturales?

STSJ Cantabria 26-1-24

El TSJ Cantabria considera que a falta de regulación legal y convencional respecto a cómo debe computarse el periodo de prueba fijado en días, debe acudir a la normativa civil supletoria conforme a la cual en el cómputo de los plazos no se excluyen los días inhábiles. Por ello, si el convenio colectivo establece un periodo de prueba de 30 días, sin distinción alguna, el plazo debe computarse por días naturales.

Período de prueba fijado en días

El 16-3-2023, la empresa comunica a la trabajadora la finalización del contrato, suscrito el 6-2-2023, por no superar el período de prueba establecido en el contrato de trabajo en 30 días de trabajo efectivo, de conformidad con lo dispuesto en el ET y en el convenio

colectivo aplicable. La trabajadora presenta demanda de despido denunciando que la extinción del contrato se ha producido fuera del periodo de prueba pues ya han transcurrido 39 días naturales desde la celebración del contrato.

Frente a la declaración de improcedencia del despido en instancia, la empresa recurre en suplicación. Sostiene que, al estar fijado en el contrato de trabajo el periodo de prueba en 30 días de trabajo efectivo, deben considerarse únicamente los días trabajados, que ascienden a 28 días. La cuestión que se plantea consiste, por lo tanto, en determinar cómo debe computarse el período de prueba establecido en 30 días de trabajo efectivo: en días laborales o en días naturales.

El TSJ Cantabria señala que la cuestión no es pacífica y que pueden encontrarse pronunciamientos judiciales en ambos sentidos. Pero, a su juicio, la interpretación más adecuada es la contenida en la sentencia de instancia. Considera que, a falta de regulación legal y convencional respecto a cómo debe computarse el plazo fijado en días, debe acudir a la normativa civil supletoria (CC art.5.2) conforme a la cual en el cómputo civil de los plazos no se excluyen los días inhábiles. Por ello, partiendo de la remisión que el art.14 ET efectúa al convenio colectivo y teniendo en cuenta que este establece un periodo de prueba de 30 días, sin distinción alguna, el cómputo debe realizarse por días naturales.

Por ello, desestima el recurso de suplicación y confirma la sentencia de instancia declarando la improcedencia del despido.

25. ¿Es válida la comunicación del despido recibida con posterioridad a la fecha de efectos prevista para el cese?

STSJ Extremadura 27-2-24

El TSJ Extremadura ha recordado que no obsta a la declaración de procedencia de un despido por uso continuado y abusivo del móvil de empresa para fines particulares el hecho de que la comunicación del despido por burofax se hubiera recibido con posterioridad a la fecha de efectos prevista para el cese. La única consecuencia es que el despido se entiende producido en el momento en que, efectivamente, se recibe la notificación, a efectos del inicio del cómputo del plazo para el ejercicio de la acción de despido y de la reclamación de los salarios devengados.

Comunicación del despido disciplinario

El actor, que presta servicios como auxiliar de mantenimiento a jornada completa en un centro especial de empleo, recibe carta de despido disciplinario con fecha de efectos 8-7-2022 que le fue remitida, en primer lugar, por burofax y recibida el 11-7-2022 y, posteriormente, entregada en mano.

En la carta se le imputa como causa del despido la realización de llamadas internacionales de índole personal (27 llamadas a Cuba) con el móvil de la empresa, llamadas que no habían sido previamente autorizadas.

Impugnado el despido en sede judicial, la sentencia de instancia estima parcialmente el recurso. Rechaza la pretensión principal de que se declare la nulidad, al no apreciar indicios de vulneración de los derechos fundamentales del trabajador, pero estima la pretensión subsidiaria al considerar que la entrega de la comunicación escrita no se realizó con carácter previo o simultáneo a la fecha de efectos del mismo.

Planteado el recurso en sede de suplicación, la Sala rectifica el criterio de instancia y señala que la única consecuencia que puede extraerse del hecho de que la fecha de efectos del despido sea anterior a la de la notificación de la carta es que el cese se entiende producido en el momento de su efectiva recepción, a efectos de reclamar los salarios correspondientes al período intermedio y del inicio del cómputo del plazo para impugnar el despido.

En relación a los hechos imputados en la carta, la Sala considera que el uso abusivo y continuado del móvil de la empresa para fines personales supone una transgresión de la buena fe contractual y un abuso de confianza constitutivo de una falta muy grave que legitima el despido disciplinario.

Por ello estima el recurso y declara la procedencia del despido.

26. Nuevo convenio especial para quienes realizaron prácticas formativas antes del 1-1-2024

OM ISM/386/2024, BOE 1-5-24

Se establecen las normas reguladoras del convenio especial con la TGSS que va a permitir, a quienes realizaron prácticas formativas no remuneradas antes del 1-1-2024 o prácticas remuneradas antes del 1-11-2011, computar hasta un máximo de 5 años de cotización a

efectos de las prestaciones de jubilación y de incapacidad permanente y muerte y supervivencia derivadas de contingencias comunes. La solicitud se puede presentar entre el 1-6-2024 y el 31-5-2026.

Condiciones y normas de procedimiento

La OM ISM/386/2024 desarrolla las normas para la suscripción del convenio especial con la TGSS previsto en la disp.adic.52ª LGSS, que permite el cómputo de hasta 5 años de cotización por los períodos de formación o realización de prácticas no laborales y académicas realizadas antes de su entrada en vigor.

La suscripción del convenio especial tiene por finalidad permitir el cómputo de hasta 1.825 días (5 años) de cotización a efectos de las prestaciones de jubilación y de incapacidad permanente y muerte y supervivencia derivadas de contingencias comunes. En el caso de las prácticas formativas remuneradas, si ya hubieran suscrito el convenio especial previsto en el RD 1493/2011 disp.adic.1ª, el período máximo a reconocer estará constituido por la diferencia entre 1.825 días y el número de días que ya fueron reconocidos en virtud del anterior convenio especial.

Pueden suscribir este convenio especial, por una sola vez, quienes hayan realizado prácticas no remuneradas antes del 1-1-2024 o prácticas remuneradas antes del 1-11-2011. También los graduados universitarios que, a través de estudios oficiales de doctorado, hubieran participado antes del 4-2-2006 (fecha de entrada en vigor el Estatuto de Personal Investigador en Formación) en programas de formación de naturaleza investigadora, tanto en España como en el extranjero. No obstante, no podrán suscribirlo quien ya sean pensionista de jubilación o de incapacidad permanente, salvo que esté expresamente permitida su suscripción por la OM TAS/2865/2003.

En los aspectos no regulados por la OM ISM/386/2024, resultan de aplicación supletoria las normas generales establecidas en la OM TAS/2865/2003 que queda modificada en relación con la formalización (art.4) y la base de cotización (art.6).

Tramitación

La solicitud se puede presentar, entre el 1-6-2024 y el 31-5-2026, a través del registro electrónico de la Seguridad Social, por los medios telemáticos de la TGSS o mediante la presentación del modelo que se establezca. En el caso de prácticas formativas realizadas a bordo de embarcaciones, la tramitación y formalización del convenio especial se realiza por el ISM.

Junto a la solicitud se debe aportar la documentación acreditativa de las prácticas realizadas y de sus períodos de duración, con el número de días concreto en que se han realizado. Este extremo se debe acreditar mediante certificación expedida por la universidad o centro educativo en que se cursaron los estudios. En el caso de prácticas remuneradas también puede ser expedida por las empresas o entidades en que se hubieran realizado siempre que hubieran financiado la formación, o por las entidades que las hubieran financiado, de ser distintas.

En el caso de las prácticas formativas remuneradas también debe hacerse constar si se ha suscrito o no el convenio especial previsto en el RD 1493/2011 disp.adic.1ª.

El director de la administración de la Seguridad Social de la provincia correspondiente al domicilio del solicitante, debe dictar resolución dentro de los 6 meses siguientes a la solicitud, entendiéndose estimada en caso de silencio administrativo. La resolución puede ser recurrida en vía administrativa.

El convenio especial surte efectos a partir del mes siguiente al de su suscripción, momento en que debe abonarse la totalidad de la cotización o el primero de sus pagos. Pero el derecho a causar las prestaciones será efectivo cuando se haya producido el ingreso de la totalidad de la cotización que corresponda.

Cotización

La cotización que se debe ingresar se calcula aplicando a la base mínima correspondiente al grupo 7 de cotización, el tipo de cotización por contingencias comunes. Una vez calculado, el importe total de la cotización que corresponda a las mensualidades por las que se haya suscrito el convenio especial se reduce mediante la aplicación del coeficiente del 0,77.

El ingreso de la cuota resultante se debe realizar a través del sistema de domiciliación en cuenta, mediante un pago único o mediante un pago fraccionado en un máximo de tantas mensualidades como aquellas por las que se haya formalizado el convenio. A estos efectos, los días de prácticas realizados se dividen entre 30, considerándose las fracciones de mes como un mes completo.

Extinción

El convenio especial se extingue por adquirir el suscriptor la condición de pensionista de jubilación o de incapacidad permanente; por fallecimiento; por decisión comunicada a la TGSS, y por falta de pago que, en caso de fraccionamiento se considera existente cuando no se abonan 3 mensualidades consecutivas o 5 alternativas. En este último caso solo se

reconocerán como cotizados los períodos de prácticas correspondientes a las mensualidades ingresadas.

27. Modificación de los tiempos de descanso en el transporte discrecional de viajeros por carretera

Rgto (UE) 2024/1258, DOUE 2-5-2024

Con vigencia a partir del 22-5-2024, el Rgto (UE) 2024/1258 modifica el Rgto (CE) 561/2006 en lo relativo a los tiempos de descanso de los conductores que prestan servicios de transporte discrecional de viajeros por carretera, con la finalidad de dotar al sector de una mayor flexibilidad. Se amplía también la potestad sancionadora de los Estados miembro a las infracciones de las normas relativas a los tacógrafos que detecten en su territorio.

Tiempos de conducción y descanso

El DOUE ha publicado el Rgto (UE) 2024/1258, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 24 de abril, por el que se modifica el Rgto (CE) 561/2006 en lo relativo a los requisitos sobre las pausas y los períodos de descanso mínimos en el sector del transporte discrecional de viajeros por carretera y a la facultad sancionadora de los Estados miembros.

El Reglamento entra en vigor a los 20 días de su publicación, es decir el 22-5-2024.

Su finalidad es adaptar y flexibilizar las normas sobre los tiempos de conducción y sobre las pausas y los períodos de descanso diarios y semanales mínimos establecidas en el Rgto (CE) 561/2006 a las especificidades propias de este tipo de transporte, que se caracteriza por la alta estacionalidad y por la variabilidad del tiempo y de las distancias de conducción, que dependen de las actividades turísticas realizadas por los viajeros.

Las principales novedades que introduce son las siguientes:

1. Tras un período de conducción de 4 horas y media, el conductor debe realizar una pausa ininterrumpida de, al menos 45 minutos, a menos que tome un período de descanso. En el caso de servicio discrecional de transporte de viajeros, se prevé la posibilidad de sustituir esta pausa por dos pausas de, al menos, 15 minutos cada una, distribuidas durante dicho período de conducción, siempre que se respete la pausa mínima obligatoria total de 45 minutos.

2. Se permite a los conductores aplazar el inicio de sus períodos de descanso diarios por un tiempo máximo de 1 hora, siempre y cuando el período de conducción de ese día no haya superado las 7 horas y presten un único servicio discrecional de transporte de viajeros cuya duración sea de 6 días o más.

Solo podrán hacer uso de esta posibilidad una vez durante el viaje completo, o dos veces en un único servicio discrecional de transporte de viajeros de 8 días o más.

3. Se extiende a los servicios nacionales discretionales de transporte de viajeros (antes solo los internacionales) la posibilidad de aplazar el período de descanso semanal.

4. En tanto no esté disponible la hoja de ruta digital, se impone a los trabajadores la obligación de llevar en sus vehículos y durante todo el trayecto:

– Una hoja de ruta en la que conste la información esencial sobre el viaje; a estos efectos podrán utilizarse las mismas que ya vienen usándose para los servicios discretionales internacionales de transporte de viajeros.

– Copias en papel o en formato electrónico de las hojas de ruta correspondientes a los servicios discretionales de transporte de viajeros por carretera realizados en los 28 días anteriores y, a partir del 31-12-2024, en los 56 días anteriores. Ello no será necesario cuando el vehículo cuente con un tacógrafo.

5. Se amplía el ámbito de la potestad sancionadora de los Estados miembro que van a poder imponer sanciones por las infracciones de las normas relativas a los tacógrafos (Rgto (UE) 165/2014) que detecten en su territorio, aunque se hayan cometido en territorio de otro Estado miembro o en un tercer país. Esta posibilidad ya se preveía para sancionar las infracciones de las disposiciones del Rgto (CE) 561/2006.

6. Asimismo, se encomienda a la Comisión una labor de vigilancia del cumplimiento de las previsiones del Rgto, así como la elaboración de directrices y el fomento de la cooperación entre las partes.

28. Se desarrolla la nueva cartera común de servicios del Sistema Nacional de Empleo

RD 438/2024, BOE 1-4-2024

Con vigencia desde del 2-5-2024 se ha publicado el desarrollo de la cartera común de servicios del Servicio Nacional de Empleo. Incluye tanto los servicios garantizados, previstos en la Ley de Empleo, como los que puedan prestar los servicios públicos de empleo. Entre las novedades incluidas, se desarrolla el acuerdo de actividad que incluye derechos y obligaciones tanto para la persona demandante, como para los servicios públicos de empleo.

Nueva cartera de servicios del SNE

Con vigencia desde el 2-5-2024 se ha publicado el desarrollo de la cartera común de servicios del SNE. Recoge tanto los servicios garantizados, previstos en la Ley de Empleo, como los que puedan presta en todo el territorio del Estado los servicios públicos de empleo, ya directamente, ya a través de entidades públicas o privadas. La nueva norma deroga el RD 7/2015 que desarrollaba la anterior Cartera Común de Servicios. Entre otras cuestiones la nueva norma establece lo siguiente:

A. Pueden ser usuarios de los servicios públicos de empleo tanto las personas, empresas y demás entidades empleadoras como las personas, desempleadas u ocupadas, demandantes de empleo y servicios o únicamente solicitantes de servicios. Con relación a estas, se asegura el diseño de itinerarios individuales y personalizados teniendo en cuenta, especialmente, las circunstancias de los colectivos de atención prioritaria.

B. La norma establece que la demanda de empleo y servicios consiste en el registro de solicitud que, a tal efecto, se realice ante el servicio de empleo competente. La demanda es un requisito indispensable para adquirir la condición de persona inscrita como demandante, condición que generará derechos y obligaciones y tendrá una vigencia temporal limitada. Además de en situación de alta y baja, la demanda de empleo puede estar en situación de suspensión, manteniéndose vigente sin que exista obligación de renovarla. Son causa de suspensión de la demanda las siguientes situaciones:

-Incapacidad temporal.

-Nacimiento y cuidado de menor.

-Adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento familiar.

-Riesgo durante el embarazo o lactancia natural.

-Privación de libertad.

-Cuidado de las personas menores de 14 años o con discapacidad a cargo de la persona demandante de empleo y servicio, o de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que no puedan valerse por sí mismos.

– Asistencia a cursos de cualquier sistema de formación.

– Asistencia a programas de políticas activas de empleo en los que se prevea la suspensión de la demanda.

-Aquellas otras que determinen los servicios públicos de empleo.

C. Los servicios incluidos en la cartera de servicios se agrupan en:

a) Servicios de orientación para el empleo personalizada, integral e inclusiva.

b) Servicios de intermediación, colocación y asesoramiento a empresas.

c) Servicios de formación en el trabajo.

d) Servicios de asesoramiento para el autoempleo, el emprendimiento viable y la dinamización del desarrollo económico local.

Además, los servicios públicos de empleo pueden incorporar otros servicios complementarios y actividades no contemplados en la Cartera Común. A tal efecto, las CCAA deben comunicar al MTES los servicios complementarios no contemplados en la Cartera Común, así como sus modificaciones y actualizaciones.

Estos servicios deben prestarse por los Servicios públicos de empleo directamente, bien a través de sus propios medios, o bien a través de entidades colaboradoras. Para su prestación se promueve la colaboración con las agencias de colocación. Asimismo, pueden prestarse ya de manera presencial a través de las oficinas de empleo como a través de medios electrónicos y digitales.

D. Para garantizar la prestación de los servicios, se prevé el establecimiento de los siguientes instrumentos:

a) Expediente laboral personalizado único. Integra el perfil individualizado de la persona demandante de servicios públicos de empleo, el itinerario, el acuerdo de actividad, las actividades desarrolladas en cumplimiento del mismo, la tutorización y seguimiento de la

persona usuaria, la cartera individualizada de formación, las ofertas de empleo adecuadas aceptadas o rechazadas y su justificación, los contratos suscritos, la vida laboral de la Seguridad Social y las prestaciones, ayudas o incentivos económicos que, en su caso, perciba durante su proceso de búsqueda de empleo o como consecuencia del mismo.

b) Intermediación laboral eficiente. Facilita ofertas de empleo adecuadas, en particular en el caso de personas en situación de desempleo inmersas en procesos de recolocación.

c) Canal presencial o digital alternativo de recepción de los servicios. Permite recibir una orientación y atención presencial o no presencial. Se debe facilitar la accesibilidad a las actividades y servicios y el desarrollo de los propios itinerarios formativos personalizados por canales no presenciales que permitan a las personas usuarias mejorar su empleabilidad, atender sus necesidades de conciliación corresponsable y lograr su inserción laboral, sin perjuicio de la garantía de la prestación de servicios de forma presencial, que faciliten la accesibilidad de toda la ciudadanía, con la finalidad de no acrecentar la brecha digital.

d) Búsqueda de la protección social precisa. Permite el mantenimiento de un nivel de vida digno durante el proceso de búsqueda de ocupación. Se proporciona a las personas usuarias la información básica en orden a solicitar las prestaciones, subsidios y otras rentas orientadas a la protección económica frente a la situación de desempleo. Adicionalmente, en la prestación de este servicio se podrá derivar a la persona usuaria a los servicios de asistencia social de las entidades locales.

E. Se regula de forma detallada el contenido del acuerdo de actividad que es la plasmación de la conformidad documentada de los derechos y obligaciones entre la persona demandante de los servicios públicos de empleo y el correspondiente Servicio Público de Empleo para incrementar su empleabilidad, en el marco la política de empleo. El acuerdo obliga la persona orientadora a proponer el servicio o servicios que posibiliten una mejora de la empleabilidad de la demandante de servicios y que esta se comprometa a realizar y participar en el itinerario diseñado y servicios propuestos.

F. Por último, se prevé la evaluación periódica del coste, eficacia, eficiencia, satisfacción de las personas usuarias, empresas y demás entidades empleadoras usuarias, efectividad y utilidad de los servicios incluidos en la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo. La evaluación se va a realizar a través de una comisión establecida al efecto en el seno de la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales.

Santiago Blanes Mompó.

Socio del Dpto. laboral de Tomarial Abogados y Asesores Tributarios