

Boletín de novedades laborales: enero de 2020

En el boletín de este mes, nos hacemos eco del acuerdo de subida del SMI, la revalorización de las pensiones y de varias sentencias relacionadas con temas de actualidad.

Enero de 2020

Ponte en contacto con PwC Tax & Legal Services

Marc Carrera Domènech:

Socio responsable del área de Derecho Laboral

marc.carrera.domenech@pwc.com

Avenida Diagonal, 640
08017 Barcelona

Eugenia Guzmán:

Directora del área de Derecho Laboral

eugenia.guzman.lopez@pwc.com

Paseo de la Castellana, 259B
28046 Madrid

Novedades normativas:

Real Decreto-Ley 1/2020, de 14 de enero por el que se establece la revalorización y mantenimiento de las pensiones y prestaciones públicas del sistema de Seguridad Social.

Se ocupa de establecer, con efectos de 1 de enero de 2020, una revalorización de las pensiones y otras prestaciones abonadas por el sistema de la Seguridad Social, en su modalidad contributiva y no contributiva, así como de Clases Pasivas del Estado, del 0,9%.

Real Decreto-Ley 2/2020, de 21 de enero, por el que se aprueban medidas urgentes en materia de retribuciones en el ámbito del sector público, que recoge la subida salarial que se aplica, con efectos de 1 de enero de 2020, a las empleadas y empleados públicos de las administraciones estatal, autonómica y local, y también al sector público empresarial.

Se establece una subida fija del 2% respecto a las retribuciones vigentes a 31 de diciembre de 2019 y, por otro, se regula un incremento variable, en función del crecimiento del PIB de 2019, de forma que si alcanzara o superase el 2,5 % se añadiría, con efectos de 1 de julio de 2020, otro 1 % de incremento salarial. Para un crecimiento inferior al señalado, el incremento disminuirá proporcionalmente.

Acuerdo de 13 de enero de 2020 entre Gobierno, sindicatos y patronal para incrementar el SMI hasta alcanzar los 950 euros mensuales (por 14 pagas).

En consonancia con el acuerdo del PSOE y Podemos relativo a la progresiva subida del Salario Mínimo Interprofesional a lo largo de la legislatura, el primer hito es este acuerdo que supone un SMI de 13.300€ anuales.



A pesar de que las mujeres sean las más afectadas por las desventajas profesionales derivadas del cuidado de los hijos, no puede excluir a los hombres que asuman el cuidado de sus hijos ”



Jurisprudencia comentada:

1. Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, de 12 de diciembre de 2019, sobre los beneficiarios del derecho al complemento de pensión contributiva de incapacidad permanente.
2. Sentencia del Tribunal Supremo, de 20 de noviembre de 2019, sobre si el permiso para la formación profesional regulado en el Estatuto de los Trabajadores obliga a la empresa a impartir dicha formación.
3. Sentencia del Tribunal Supremo, de 12 de noviembre de 2019, sobre la compatibilidad de la acción de despido junto con la reclamación de la categoría profesional correspondiente
4. Sentencia del Tribunal Supremo, de 6 de noviembre de 2019, sobre la necesidad de justificar todos los datos objetivos para la concesión de prestaciones económicas por IT.
5. Sentencia del Tribunal Supremo, de 5 de noviembre de 2019, que dirime sobre la naturaleza procesal o sustantiva del plazo de despido de siete días tras declaración de improcedencia por incumplimiento de los requisitos formales.
6. Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de 16 de septiembre de 2019, sobre el procedimiento para instar una excedencia forzosa por cargo público electo.

Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, de 12 de diciembre de 2019, sobre los beneficiarios del derecho al complemento de pensión por maternidad.

En el asunto C-450/18 el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (“TJUE”) resuelve la cuestión planteada por un Juzgado de instancia sobre el cálculo del importe total de la pensión de incapacidad permanente de un hombre con dos hijas que solicita ser perceptor del complemento de pensión por maternidad.

En concreto, el INSS concedió al actor una pensión por incapacidad permanente absoluta del 100% de la base reguladora. El actor presentó una reclamación administrativa previa contra dicha resolución, alegando que, al ser padre de dos hijas, debía tener derecho a percibir, junto a su pensión contributiva por incapacidad permanente absoluta, el complemento de pensión por maternidad (art. 60.1 LGSS). Dicha reclamación administrativa fue desestimada en base a que el complemento de pensión controvertido se concede exclusivamente a las mujeres por su aportación demográfica a la Seguridad Social. El interesado reclamó contra dicha decisión ante el Juzgado.

El Juzgado planteó una cuestión prejudicial ante el TJUE al considerar que el artículo 60.1. LGSS establece una diferencia de trato injustificada en favor de las mujeres y en perjuicio de los hombres que se encuentren en una situación idéntica, pero que no tienen derecho al complemento de pensión, que podría ser contrario al Derecho de la Unión.

El TJUE recuerda que el principio de igualdad de trato supone la ausencia de toda discriminación por razón de sexo, ya sea directa o indirecta. Entiende que la discriminación consiste en la aplicación de normas diferentes a situaciones comparables o en la aplicación de la misma norma a situaciones diferentes. En primer lugar, analiza la exigencia del carácter comparable de las situaciones.

En cuanto al objetivo perseguido, recompensar la aportación demográfica de las mujeres a la Seguridad Social, señala que la aportación de los hombres a la demografía es tan necesaria como la de las mujeres. Por tanto, este argumento no puede justificarse por sí solo que los hombres y mujeres no se encuentren en una situación comparable en lo que respecta a la concesión del complemento de pensión.

Tanto el Gobierno Español como el INSS argumentaron que el complemento de pensión está justificado por razones de política social. En este sentido, arguyen que se concibió como una medida de minoración de la brecha de género existente entre las pensiones de las mujeres y de los hombres garantizando el reconocimiento de pensiones a mujeres que ven reducida su capacidad de cotización, y con ello la cuantía de sus prestaciones, cuando por haber tenido dos o más hijos, y al dedicarse a su cuidado, ven interrumpidas o acortadas sus carreras profesionales.

No obstante, el TJUE entiende que dicha medida no está justificada, ya que a pesar de que las mujeres sean las más afectadas por las desventajas profesionales derivadas del cuidado de los hijos, no puede excluir a los hombres que asuman el cuidado de sus hijos y que, por tanto, vean también interrumpidas o acortadas sus carreras profesionales. Además, establece la sentencia que el artículo no limita la protección de la condición biológica de la mujer que haya dado a luz, ya que se aplica a las que hayan tenido o adoptado dos hijos o más. Además, no exige que hayan dejado efectivamente de trabajar en el momento que tuvieron los hijos.

Por todo ello, el TJUE concluye que el complemento de pensión controvertido no supone una excepción a la prohibición de discriminación que prevé el Derecho de la Unión y que la normativa nacional constituye una discriminación directa por razón de sexo prohibida por la Directiva 79/7.



(...) no existe un derecho de los trabajadores a recibir formación con cargo a la empresa, sino un derecho al permiso para su formación.”

Sentencia del Tribunal Supremo, de 20 de noviembre de 2019, sobre si el permiso para la formación profesional regulado en el Estatuto de los Trabajadores obliga a la empresa a impartir dicha formación.

En la presente sentencia, la Sala de lo Social del Tribunal Supremo interpreta la redacción del artículo 23.3 del Estatuto de los Trabajadores que prevé un permiso para dispensar al trabajador de su deber de trabajar para que pueda disponer de hasta 20 horas anuales de formación profesional.

La controversia del debate se suscita alrededor de una demanda de conflicto colectivo planteado por un sindicato de una empresa de Seguridad Privada en materia de reconocimiento al derecho a que los trabajadores reciban 40 horas de formación profesional, correspondiendo 20 horas a las previstas en el artículo 23.3 del ET y otras 20 horas a las previstas en el reglamento de seguridad privada. La demanda es estimada por el Tribunal Superior de Justicia de Madrid, al entender que aunque la empresa ya prestaba 20 horas de formación en cumplimiento del reglamento de seguridad privada, ello no significaba que se cumpliera la obligación que a juicio del tribunal cita el artículo 23.3 del ET.

El Alto Tribunal, sin embargo, discrepa de la resolución del Tribunal Superior de Justicia. Considera que el precepto del Estatuto de los Trabajadores únicamente reconoce el derecho a un permiso, y no impone a la empresa la obligación de ofrecer/impartir la formación correspondiente al mismo. Prosigue recordando que la única obligación que debe acatar la empresa es la de dispensar al trabajador de su deber de trabajar abonándole el salario del tiempo que destine a tal formación. No obstante, entiende la Sala que en aquellos casos en que la empresa establezca sus propios planes de formación ya sea voluntariamente o por mandato colectivo, desaparece el derecho al permiso retributivo regulado en el Estatuto de los Trabajadores.

En definitiva, el Alto Tribunal resuelve en el sentido de que no existe un derecho de los trabajadores a recibir formación con cargo a la empresa, sino un derecho al permiso para su formación.

Sentencia del Tribunal Supremo, de 12 de noviembre de 2019, sobre la compatibilidad de la acción de despido junto con la reclamación de la categoría profesional correspondiente

En la presente sentencia, la Sala de lo Social del Tribunal Supremo reconoce la posibilidad al trabajador de reclamar, en un mismo procedimiento, la improcedencia de su

despido y exigir la correcta aplicación de su categoría profesional, atendiendo a las funciones realmente ejercidas, incluso si no reclamó la supuesta categoría superior hasta el momento de ser despedido.

El litigio tiene origen en el caso de un empleado que, al ser despedido, interpuso una demanda reclamando la improcedencia del despido, así como la actualización de su categoría profesional a efectos de indemnización, por entender que el convenio colectivo que se le aplicó no era el correcto y por ende tampoco la categoría profesional en la que se encuadró durante la relación laboral. Tanto en primera como en segunda instancia, se le reconoció la improcedencia del despido, pero negándole el cálculo de la indemnización de acuerdo con la categoría exigida por el trabajador al entender que no eran acciones acumulables.

Interpuesto el recurso de casación, procede el Alto Tribunal a corregir el criterio adoptado por el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña. Argumenta que en el caso en cuestión no se acumula ninguna acción de clasificación profesional como tal, ya que lo que pide el trabajador es recibir la correcta indemnización derivada de un despido improcedente y; por ello se trata de una pretensión propia del proceso de despido que ha de resolverse en el mismo procedimiento.

Sentencia del Tribunal Supremo, de 6 de noviembre de 2019, sobre la necesidad de justificar todos los datos objetivos para la concesión de prestaciones económicas por incapacidad temporal

En el presente recurso de casación para la unificación de doctrina se discute si un trabajador que ha agotado el plazo máximo en situación de incapacidad temporal sin que se haya declarado la incapacidad permanente, tiene o no derecho a prestación económica derivada de un nuevo proceso de incapacidad temporal por similar patología iniciado sin haber transcurrido más de 180 días desde la incapacidad temporal anterior.

Tras agotar un primer proceso de incapacidad temporal sin declaración de incapacidad permanente, y antes del transcurso del plazo de más de 180 días naturales, la actora presenta una nueva baja médica laboral por depresión, siendo la misma o similar patología de la incapacidad temporal anterior. El INSS deniega la prestación económica por incapacidad temporal reclamada por la trabajadora, en base a la falta del transcurso del plazo de más de 180 días naturales, tratándose de la misma o similar patología del proceso de incapacidad temporal agotado tras el plazo máximo de 545 días sin declaración de incapacidad permanente.



El plazo para volver a despedir tras la declaración de improcedencia de despido por incumplimiento de requisitos formales (...) es un plazo sustantivo, que dada su singular influencia procesal acarrea que únicamente se hayan de considerar los días hábiles en el cómputo del plazo de siete días.”

En instancia se desestima la demanda interpuesta por la trabajadora, que es recurrida en suplicación con un fallo en el mismo sentido. El Tribunal Supremo estima el recurso de casación para la unificación de doctrina en base a los siguientes argumentos. Por un lado, arguye que la potestad del INSS no es discrecional, sino que debe basarse en criterios objetivos que justifiquen las denegaciones de las prestaciones económicas. En tal sentido, el INSS debe pronunciarse sobre el estado de salud del trabajador que ha obtenido de los servicios médicos una nueva baja, y en caso de denegarle los efectos económicos, debe pronunciarse fundadamente sobre las posibilidades de recuperar su capacidad laboral.

Por ello, el Tribunal Supremo reconoce el derecho del demandante a las prestaciones económicas por incapacidad temporal solicitadas, ya que tanto la resolución administrativa como la sentencia recurrida, se fundan, exclusivamente, en que la nueva baja, cursada antes de transcurrir seis meses del fin del proceso de incapacidad temporal anterior, tenía origen en la misma o similar patología, sin basarse en otros datos objetivos, en especial, en la consideración o no de que el trabajador podía recuperar su capacidad laboral.

Sentencia del Tribunal Supremo, de 5 de noviembre de 2019, que dirime sobre la naturaleza procesal o sustantiva del plazo de despido de siete días tras declaración de improcedencia por incumplimiento de los requisitos formales

En la presente sentencia se dirime si el plazo para volver a realizar un nuevo despido dentro de los siete días desde que se notifica una sentencia que declara un despido improcedente por defectos de forma, es sustantivo o procesal, y, por ende, si deben considerarse exclusivamente los días hábiles o si por el contrario, también se deben contar los días naturales.

Tras la declaración de improcedencia de cuatro despidos por haberse efectuado con defectos de forma en la tramitación de un expediente disciplinario, la empresa opta por la readmisión el 30 de diciembre de 2014. En fecha 13 de enero de 2015, remite a los cuatro trabajadores carta de despido, tras haber realizado nuevo expediente sancionador por los mismos hechos. Tanto el juzgador de instancia como el de suplicación, desestiman los recursos formulados por la representación legal de los trabajadores, entendiendo que el despido se realiza dentro de plazo, al ser el plazo de siete días para efectuar un nuevo despido a partir de la notificación de la sentencia que declara improcedente el

primer despido, un plazo procesal.

Se interpone recurso de casación para la unificación de doctrina, que es desestimado en base a los siguientes argumentos. El artículo 110.4 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, es el que establece que en el caso de que se declare la improcedencia de un despido por incumplimiento de los requisitos de forma, y se opte por la readmisión, se puede efectuar un nuevo despido dentro del plazo de siete días desde la notificación de la sentencia. En primer lugar, el Tribunal Supremo apunta que el criterio que se aplica para determinar la naturaleza procesal de una norma es el ámbito en el que incide la consecuencia jurídica prevista en la misma. Es decir, si tiene reflejo en el proceso, la norma será procesal.

En segundo lugar, entiende que el plazo de siete días para efectuar un nuevo despido no es procesal, y si bien el cómputo se inicia a partir de un acto procesal, la decisión unilateral del empresario de efectuar un nuevo despido produce sus efectos al margen del proceso. En este sentido, el efecto se produce en la relación sustantiva, ya que se extingue la relación laboral entre empresario y trabajador.

Concluye que el plazo establece un requisito, cual es que se haya optado por la readmisión (cuyo plazo para decidir es de cinco días hábiles) que hace que no resulte posible que los siete días para efectuar el despido sean naturales, ya que podría no haber finalizado el plazo de opción y sí haber terminado el plazo de los siete días. Por tanto, al estar subordinado este plazo de siete días naturales a que se haya efectuado la opción en plazo de cinco días y éste plazo es procesal, necesariamente en el cómputo del plazo de siete días se deben descontar, igual que en el cómputo de los cinco días, los días inhábiles.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de 16 de septiembre de 2019, sobre el procedimiento para instar una excedencia forzosa por cargo público electo

La controversia del debate se suscita alrededor del nombramiento de una trabajadora, que prestaba servicios para un ayuntamiento como auxiliar de biblioteca, y como concejala. Como consecuencia de tal nombramiento, presenta la actora una declaración sobre la posible existencia de causas de incompatibilidad entre ambas funciones, solicitando al Ayuntamiento que se cursara baja voluntaria en la Seguridad Social como auxiliar, dándose de alta al día siguiente como concejala.



Jurisprudencia comentada:

1. Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, de 12 de diciembre de 2019, sobre los beneficiarios del derecho al complemento de pensión contributiva de incapacidad permanente.
2. Sentencia del Tribunal Supremo, de 20 de noviembre de 2019, sobre si el permiso para la formación profesional regulado en el Estatuto de los Trabajadores obliga a la empresa a impartir dicha formación.
3. Sentencia del Tribunal Supremo, de 12 de noviembre de 2019, sobre la compatibilidad de la acción de despido junto con la reclamación de la categoría profesional correspondiente.
4. Sentencia del Tribunal Supremo, de 6 de noviembre de 2019, sobre la necesidad de justificar todos los datos objetivos para la concesión de prestaciones económicas por IT.
5. Sentencia del Tribunal Supremo, de 5 de noviembre de 2019, que dirime sobre la naturaleza procesal o sustantiva del plazo de despido de siete días tras declaración de improcedencia por incumplimiento de los requisitos formales.
6. Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de 16 de septiembre de 2019, sobre el procedimiento para instar una excedencia forzosa por cargo público electo.

Transcurridos 3 años desde el nombramiento, la trabajadora presentó su renuncia al cargo de concejala y; a su vez, solicita su reincorporación inmediata a su anterior puesto de auxiliar en el Ayuntamiento, lo que fue denegado por no disponer éste de plaza vacante. Ante esta situación, la actora presentó una demanda de despido al entender que a tenor del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, su excedencia por cargo público electo era forzosa y por lo tanto, se había vulnerado su derecho a la conservación del puesto.

El Tribunal Superior de Justicia de Madrid, dictamina que las pretensiones de la actora no pueden ser estimadas al entender el tribunal que la excedencia forzosa no se reconoce de forma automática, sino que requiere de solicitud expresa por parte del trabajador; hecho que en el presente caso no había sucedido, por lo que realmente se encontraba ante una excedencia voluntaria, situación que no da lugar a un derecho de reserva de vacante sino un derecho preferencia de reingreso en el caso de vacante disponible; y, al no haberse acreditado tal vacante no puede hablarse de despido.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 17 Enero de 2020 sobre el reconocimiento de los *riders* de Deliveroo como relaciones laborales encubiertas.

El pleno del Tribunal Superior de Justicia de Madrid ha analizado la prestación de servicios que realizaban los *riders* de Deliveroo concluyendo que concurren las notas o caracteres propios de una relación laboral por cuenta ajena al apreciarse la existencia de:

(i) Habitualidad: en caso de rechazar pedidos el *rider*, no se garantizan pedidos mínimos. La ausencia de habitualidad se penaliza.

(ii) Retribución periódica: existe "salario por unidad de obra", que es admisible en el marco de la relación laboral por cuenta ajena.

(iii) Dependencia y sujeción a las órdenes e instrucciones empresariales: el repartidor debe cumplir unas instrucciones impartidas por la Compañía (sobre cómo presentarse, cómo tratar al público, prohibiciones, etc); en caso de no ser seguidas se penaliza al repartidor. A través de la plataforma, la Compañía realiza un seguimiento de la actividad de los *riders*. Los mismos son objeto de valoración y en caso de ser esta negativa se les penaliza. Por tanto, existe sujeción a órdenes o instrucciones empresariales, pues la realización por el repartidor de su actividad apartándose de las instrucciones impartidas por la Compañía no es inocua, sino que comporta una consecuencia negativa o penalización.

(iv) Ajenidad de frutos y riesgos: el grueso de la estructura necesaria para la actividad empresarial es aportado por la Compañía (plataforma, contratos con los restaurantes, estructura general, etc). Los medios puestos por el repartidor (moto o bicicleta y móvil) son poco significativos.

(v) Carácter personalísimo de la prestación del servicio: aunque no existía pacto al efecto, el reparto era realizado únicamente por el repartidor.

La calificación de las relaciones jurídicas como por cuenta propia o por cuenta ajena es materia de orden público, no sujeta a la libre autonomía de las partes; cuando en una relación jurídica concurren materialmente las notas propias de la laboralidad, ésta ha de considerarse una relación por cuenta ajena, aunque las partes la hayan calificado formalmente de otro modo; máxime cuando en dicha correcta catalogación jurídica no concurre sólo un interés privado de las partes, sino también un interés público que viene dado por el debido encuadramiento en el sistema de la Seguridad Social y en relación con las cotizaciones y prestaciones de dicho sistema, así como en materia de desempleo, Fondo de Garantía Salarial, etc.