



ANTRÀS



DICIEMBRE 2024

NEWSLETTER

INFORMACIONES LABORALES

Diciembre 2024



El Gobierno aprueba activar el Mecanismo RED para el motor y prórroga provisional de la cuantía del SMI.

El último Consejo de Ministras y Ministros del año, del 23 de diciembre, ha aprobado el acuerdo por el que se declara la activación del Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo para el sector de la fabricación de vehículos de motor.

La activación de ese instrumento, previsto en artículo 47 bis TRLET, permite que las empresas puedan solicitar medidas de reducción de jornada y suspensión de contratos de trabajo y, en la modalidad sectorial, beneficiarse de exoneraciones de hasta el 40% en las cuotas a la Seguridad Social, siempre y cuando se realicen actividades de formación para los trabajadores afectados y se garantice el mantenimiento del empleo de los trabajadores afectados durante los seis meses siguientes a la finalización del periodo de aplicación del Mecanismo RED. El incumplimiento dará lugar al reintegro del importe de las cotizaciones exoneradas, recargo e intereses de demora. Además, el Mecanismo RED implica un compromiso de mantenimiento del empleo durante dos años para las empresas que se acojan.

El objetivo de la activación del Mecanismo RED en el motor es permitir que este sector pueda hacer frente a los cambios estructurales que requieren la recualificación de las personas trabajadoras de un sector que representa un 10% del PIB y da empleo, de manera directa, a unas 200.000 personas. Según datos del Gobierno, España se posiciona como el segundo mayor

productor de vehículos en Europa y el noveno a nivel mundial ya que más del 80% de la producción se destina a la exportación pero, sin embargo, este sector se enfrenta a importantes problemas estructurales y coyunturales, como la transición hacia la movilidad eléctrica, los avances en la automatización y la presión de competidores internacionales. Una justificación genérica que no puede ocultar que la activación del mecanismo se focaliza también en la gestión de la problemática ocasionada por la DANA en la factoría de Ford en Almussafes y en su industria auxiliar.

La activación del Plan Red de Flexibilidad y Estabilización en el Empleo se refiere a todas las empresas integrantes de la cadena de valor de las empresas del sector de la fabricación de vehículos cuya actividad se clasifique en alguno de los códigos de la CNAE-09 que se detallan a continuación y en la que, además, su facturación durante el año 2023 se haya generado, al menos en un cuarenta por ciento, en operaciones realizadas de forma directa con las empresas que se acojan al Mecanismo RED



Código CNAE-09	Actividad económica
2910	Fabricación de vehículos de motor.
2920	Fabricación de carrocerías para vehículos de motor; fabricación de remolques y semirremolques.
2931	Fabricación de equipos eléctricos y electrónicos para vehículos de motor.
2932	Fabricación de otros componentes, piezas y accesorios para vehículos de motor.
2229	Fabricación de otros productos de plástico
4531	Comercio al por mayor de repuestos y accesorios de vehículos de motor
5210	Depósito y almacenamiento
5221	Actividades anexas al transporte terrestre
8121	Limpieza general de edificios
8292	Actividades de envasado y empaquetado

El art. 87 del Real Decreto-ley 9/2024, de 23 de diciembre, por el que se adoptan medidas urgentes en materia económica, tributaria, de transporte, y de Seguridad Social, y se prorrogan determinadas medidas para hacer frente a situaciones de

vulnerabilidad social, prorroga la cuantía actual del Salario Mínimo Interprofesional (SMI) para que no decaiga en 2025 mientras no se establece la nueva cuantía para el próximo año.

La reducción de la jornada: acuerdo entre sindicatos y Gobierno.

En el pasado número de este [Newsletter](#) nos planteábamos si la anunciada reducción de la jornada, era una reforma inminente y dábamos cuenta de la ruptura de las negociaciones con la patronal. Este pasado 20 de diciembre, el Gobierno y sindicatos firmaban el [“Acuerdo social para la reducción de la jornada laboral. Trabajar menos, vivir mejor”](#). El acuerdo constituye un paso más en el objetivo de conseguir que esa reducción pueda producirse pero, sin embargo, carece de

cualquier valor normativo. La reducción de la jornada a las 37’5 horas semanales de promedio en cómputo anual requerirá una modificación legislativa o su negociación en convenio colectivo. Aunque la tramitación legislativa incorporará seguramente, debido a la trascendencia del tema y la distribución de los escones, importantes cambios queremos destacar algún elemento relevante en el del borrador de anteproyecto elaborado por el Ministerio de Trabajo y Economía social:



- Respecto a la reducción de la jornada la norma establece una reducción de la jornada semanal a 37'5 horas de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual equivalentes a 1712,5 horas anuales sin afectación (disminución) del salario. Finalmente, y ante la demora en la negociación, el ejecutivo ha descartado establecer una reducción progresiva primero a 38'5 horas semanales para aplicar de forma inmediata las 37'5 horas. El momento de entrada en vigor es una de las cuestiones que más debate ha suscitado, incluso en el seno del propio Gobierno. A diferencia de los textos iniciales el borrador presentado contiene en este concreto aspecto una entrada en vigor diferida para que las comisiones negociadoras puedan hasta 31 de diciembre de 2025 realizar las adaptaciones necesarias que aseguren el cumplimiento de la jornada ordinaria prevista en la norma.

- La reducción de la jornada no implica una reducción salarial y afectará a las personas trabajadoras que tengan un contrato a tiempo parcial y a aquellos que disfruten de una reducción de jornada. De esta forma, los trabajadores a tiempo parcial con una jornada de 37'5 horas o superior pasarán, automáticamente, a tener la consideración de trabajadores a tiempo completo con una jornada de 37'5 horas semanales, mientras que aquellos que tuviesen jornadas inferiores tendrán derecho a seguir realizando el mismo número de horas de trabajo que viniesen efectuando pero con derecho al incremento proporcional de su salario (en torno a un 6'25%). Las personas trabajadoras con jornada reducida en virtud de lo previsto en los artículos 37 y 47 del TRLET tendrán derecho a seguir realizando el mismo número de horas de trabajo que viniesen efectuando antes de la entrada en vigor de esta norma.

- El Gobierno propone asimismo una modificación del art. 7.5 y 40.1 del TRLISOS con un incremento de las cuantías

de las sanciones por los incumplimientos en materia de jornada y, además y ello es muy relevante, que haya una infracción por cada persona trabajadora afectada (ello supone en el caso del registro de la jornada que haya una infracción por cada trabajador afectado en los supuestos de ausencia de registro, así como en los de omisión de datos o inclusión de datos falsos o inexactos y no una única infracción)

- En materia de registro de la jornada, en aras a garantizar su fiabilidad y efectividad como mecanismo de control, la voluntad del Gobierno es establecer que este sea digital, accesible en remoto y se configure de forma que sus asientos deben realizarse de forma que la empresa no pueda condicionar su contenido.

- Se modifica el art. 20 bis del TRLET con el objeto de hacer más efectivo el derecho a la desconexión de las personas trabajadoras partiendo de una regla general de la ausencia de comunicaciones fuera del horario de trabajo y permitiendo que sea la negociación colectiva la que pueda establecer excepciones en determinados casos.

- Se anuncia que, en el plazo de 18 meses, el Gobierno revisará la normativa sobre jornadas especiales de trabajo para adecuar las ampliaciones y limitaciones en la ordenación y en la duración de la jornada de trabajo a la nueva jornada máxima legal.



Nuevos derechos y obligaciones laborales vinculados a la gestión de catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos.

La [Disposición final segunda](#) del Real Decreto-ley 8/2024, de 28 de noviembre, por el que se adoptan medidas urgentes complementarias en el marco del Plan de respuesta inmediata, reconstrucción y relanzamiento frente a los daños causados por la DANA, ha supuesto la modificación del diversos preceptos del TRLET que pasan a incorporarse de forma definitiva a nuestra normativa. Se trata de una serie de derechos y obligaciones vinculados a la gestión de catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos que suponen la creación de un nuevo “permiso climático remunerado”, la modificación del ERTE por fuerza mayor, del trabajo a distancia unilateral, un nuevo derecho de información de la RLPT y nuevos protocolos en la negociación colectiva.

Veamos, de forma muy resumida, cuáles son esos derechos y obligaciones, remarcando que son de aplicación general a toda empresa:

- Se incorpora al art. 37.3 del TRLET el denominado por el Gobierno, “**permiso climático retribuido**”, que supone el reconocimiento de un permiso de hasta 4 días “por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso”. El permiso deberá concederse exclusivamente cuando exista una “imposibilidad” de acceso al centro de trabajo o de transitar no una mera dificultad. Aunque inicialmente tiene prevista una duración de hasta 4 días, la norma advierte,

no obstante, que transcurridos esos 4 días el permiso se prolongará hasta que desaparezcan las circunstancias que lo justificaron, sin perjuicio de la posibilidad de la empresa de aplicar una suspensión del contrato de trabajo o una reducción de jornada derivada de fuerza mayor en los términos previstos en el artículo 47.6 del TRLET. De igual forma, la duración del permiso podrá reducirse si la imposibilidad de acceso o tránsito tiene una duración inferior a 4 días.

- Se reconoce la posibilidad de que, en esas circunstancias, las empresas puedan acordar unilateralmente el **trabajo a distancia**. No obstante, se establece que deberán observar “el resto de las obligaciones formales y materiales recogidas en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, y, en particular, el suministro de medios, equipos y herramientas adecuados”. De esta forma, lo que hace la norma es excepcionar la voluntariedad del trabajo a distancia en estos escenarios de riesgo grave e inminente que impida el acceso al centro de trabajo.

- Se modifica el art. 47.6 del TRLET regulador de la **suspensión del contrato por fuerza mayor** para acoger de forma expresa estos supuestos de imposibilidad de acceder al centro de trabajo o a las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, pero sobre todo para establecer dos limitaciones o condicionantes: 1) se podrá solicitar la suspensión siempre que no sea posible el trabajo a distancia y 2) su activación se producirá después de los 4 días del permiso retribuido que, de esta, forma correrán a cargo del empresario salvo que se pueda justificar la suspensión en otras causas.



- **Nuevo derecho de información de la representación legal de las personas trabajadoras** (art. 64.4.e) del TRLET): el comité de empresa o los delegados de personal tendrán derecho a ser informados por la empresa de las medidas de actuación previstas con motivo de la activación de alertas por catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos. Todo ello, sin perjuicio de los derechos de información, consulta y participación previstos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

- Se incorpora un nuevo párrafo en el art. 85.1 TRLET que supone la obligación de negociar en los convenios colectivos **protocolos de actuación** que recojan medidas de prevención de riesgos específicamente referidas a la actuación frente a catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos.

Sin perjuicio de su conveniencia, la obligación de negociar no supone, no obstante, la obligación de llegar a acuerdos.

- Por último, hay que señalar que la Disposición final 5ª anuncia un futuro reglamento, en el plazo de 12 meses, sobre la protección de las personas trabajadoras frente a los efectos del cambio climático en el ámbito laboral y las catástrofes naturales.

Por último, reseñar que el Real Decreto-ley 8/2024, de 28 de noviembre, contiene múltiples **medidas urgentes complementarias** a las ya actuadas en el marco del Plan de respuesta inmediata, reconstrucción y relanzamiento frente a los daños causados por la DANA.

Jurisprudencia. Una primera sentencia del Tribunal Supremo sobre la (no) indemnización adicional en los despidos improcedentes.

El mes de diciembre que finaliza nos deja dos importantes sentencias en materia de despido. Si en el anterior [Newsletter](#) dimos cuenta de la sentencia por la que el alto tribunal, cambiando su anterior línea jurisprudencial, pasaba a exigir que, como regla general, en los despidos disciplinarios se diera audiencia previa al trabajador, ahora el Tribunal, sin cambiar su doctrina, se ha pronunciado sobre la (im) posibilidad de que los Tribunales reconozcan una indemnización adicional a la prevista legalmente cuando declaren la improcedencia de los despidos.

Estamos ante una sentencia largamente esperada por cuanto en los Tribunales inferiores, cada vez con mayor frecuencia, nos encontrábamos sentencias en las que, en base a la Carta Social Europea (revisada) y al Convenio 158 de la OIT, se reconocían cantidades superiores a la cuantía tasada legalmente (art. 56 TRLET) de 33 días por años de servicio con un tope equivalente a 24 meses de salario reconocidos. Los Tribunales consideraban que el sistema legal de indemnización tasada y su cuantía no se ajustaba a la exigencia establecida en esas normas internacionales de que la indemnización o reparación sea “adecuada” o “apropiada” y que, por lo tanto, en base a esas normas y en determinados supuestos, cuando la indemnización resultante de aplicar el sistema legal era exigua y no tenía, por ello, un efecto disuasorio, podían reconocer cuantías adicionales a los 33 días/24 mensualidades. En contra de este proceder la sentencia del Tribunal Supremo considera que el Convenio 158 de la OIT no constituye una norma directamente aplicable por los Tribunales siendo precisa la intermediación legislativa en su concreción. Un desarrollo normativo, el



efectuado por el legislador en el art. 56 del TRLET, que además se considera adecuado y al que deberán estar los Tribunales. De esta forma, el Tribunal expresamente declara que “la indemnización tasada por la que ha optado nuestro legislador en el art. 56.1, no puede decirse que esté al margen de la disposición internacional que tan solo indica que sea adecuada”, declarando expresamente que nuestra norma interna, cuando establece un sistema de indemnizaciones tasado en las cuantías en las que lo ha establecido respeta las exigencias de que la indemnización sea “adecuada” y “apropiada”.

La sentencia del Tribunal Supremo, dictada en pleno, constituye, a nuestro juicio, un primer paso para volver a dotar de claridad y certeza a una cuestión de suma importancia como es la determinación de la cuantía indemnizatoria en los supuestos de despido improcedente. Así, aunque ciertamente resuelve un supuesto en que no era aplicable la Carta Social Europea (revisada) y por ello no valora su posible aplicabilidad directa, a nuestro juicio, la sentencia aporta suficientes elementos interpretativos para inferir que tampoco dicha norma pueda ser directamente aplicable por los Tribunales evitando la aplicación del sistema cerrado y objetivo de indemnizaciones previsto en el art. 56 del TRLET.

No obstante, queda por resolver el vector político. El Tribunal Supremo, considera que nuestro sistema indemnizatorio cumple con las exigencias de “adecuación” “apropiado” que exigen tanto la Carta Social Europea (revisada) como el Convenio 158 de la OIT pero ello no obsta a que políticamente se pueda considerar que, al menos en determinados escenarios, las cuantías reconocidas sean insuficientes. Al respecto, conviene no olvidar que el Comité Europeo de Derechos Sociales ha considerado que la legislación española y la práctica judicial en materia de extinción del contrato de trabajo vulnera el contenido de la Carta por considerar que la fijación de topes y los módulos para el cálculo del despido en nuestro país no son lo suficientemente elevados para reparar el daño en todos los casos y para disuadir al empleador de tomar la decisión de despedir. En esta línea, más recientemente, el Consejo de Ministros del Consejo de Europa (órgano ejecutivo del Consejo de Europa, integrado por los ministros de Asuntos Exteriores de cada Estado miembro o de sus representantes diplomáticos permanentes en Estrasburgo) ha recomendado al Reino de España proseguir con “los esfuerzos para garantizar que la cuantía de los daños pecuniarios y no pecuniarios otorgados a las víctimas de despidos ilegales sin motivo válido sea disuasoria para el empleador, afín de garantizar la protección de los trabajadores frente a esos despidos ilegales” aconsejándonos “proceder a revisar y modificar la legislación pertinente según lo previsto en el Plan de Política Anual 2024 a fin de garantizar que las indemnizaciones concedidas en los casos de despido improcedente, y cualquier escala utilizada para calcularlas, tengan en cuenta el daño real sufrido por las víctimas y las circunstancias individuales de su caso”.

Aunque dichas decisiones no tienen carácter vinculante pueden suponer que, en un futuro, el legislador nacional adopte medidas que, sin acabar con el sistema tasado de indemnizaciones, incorporen ciertas correcciones. En cualquier caso, habrá de ser el legislador el que nos diga cómo actuar. Mientras, y a la espera de una ulterior sentencia del Tribunal Supremo, para los despidos a los que sí les resulte de aplicación la Carta Social Europea (revisada), los producidos desde el 11 de junio de 2021, parece que el camino de las indemnizaciones adicionales debería quedar zanjado.



Jurisprudencia. La obligación de registrar la jornada de trabajo del personal al servicio del hogar familiar.

El Tribunal de Justicia de la Unión Europea en una sentencia de 19 de diciembre de 2024 ha establecido que las normativas o prácticas administrativas en virtud de las cuales los empleadores domésticos están exentos de la obligación de establecer un sistema que permita computar la jornada laboral realizada por los empleados de hogar suponen una vulneración de la normativa europea en materia de ordenación del tiempo de trabajo.

Esta sentencia supone la necesidad de abordar la reforma del Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar que eximía de la obligación de registrar la jornada de trabajo de este colectivo de trabajadores y de que los titulares del hogar familiar arbitren mecanismos de registro de la jornada por el que se deje constancia de las horas de inicio y final del trabajo realizado por dichas personas.

Jurisprudencia. El Tribunal Supremo avala el despido disciplinario por la apropiación indebida de bienes de escaso valor. La importancia de los códigos de conducta.

El Tribunal Supremo ha emitido una sentencia relevante sobre la procedencia del despido disciplinario de una trabajadora de un gran centro comercial, acusada de apropiarse indebidamente de dos cupones de descuento de tres y seis euros que no fueron entregados a los clientes.

El despido se fundamentó en la vulneración de la buena fe contractual y el abuso de confianza en el desempeño del trabajo, según lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores y el convenio colectivo estatal de grandes almacenes. Este convenio enumera entre las faltas muy graves el hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier persona dentro de las dependencias de la empresa, así como la apropiación indebida de muestras promocionales, descuentos o beneficios destinados a los clientes.

El Juzgado de lo Social consideró que el despido era improcedente debido al bajo valor económico de los cupones sustraídos, entendiéndolo que la sanción era desproporcionada en relación con la falta cometida. Sin embargo, el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía lo declaró procedente, argumentando que la apropiación de los cupones representaba una transgresión grave de la buena fe contractual y del abuso de confianza en el desempeño del trabajo. A pesar del bajo valor de los cupones sustraídos, el Tribunal Supremo finalmente consideró que la conducta de la empleada constituía una falta muy grave, ratificando la procedencia del despido.

El Tribunal destacó que la falta cometida encajaba perfectamente dentro de las faltas muy graves tipificadas en el convenio colectivo. En este sentido, reiteró que el valor económico de lo sustraído no era el único factor a considerar a la hora de evaluar la gravedad de la infracción. La confianza es uno de los pilares fundamentales en la relación laboral, y su quebrantamiento puede justificar la extrema sanción del despido. En este



caso, la apropiación de los cupones no solo constituía una violación de esa confianza, sino que afectaba el entorno laboral en su conjunto, ya que daba lugar a una pérdida de credibilidad ante los clientes y otros trabajadores. Una pérdida de confianza que determina que el despido sea procedente, independientemente del valor económico de los objetos sustraídos.

El Tribunal resaltó la importancia de las normas internas de la empresa como elementos para valorar la conducta de la trabajadora. Dichas normas prohibían expresamente el uso de cupones descuento por parte de los empleados, y la trabajadora, al desobedecerlas, evidenció un comportamiento desleal y una violación del deber de obediencia que tienen los empleados respecto a las políticas internas de la compañía.

Jurisprudencia. Según el Tribunal Supremo el registro retributivo no debe recoger información salarial individualizada.

El Tribunal Supremo, en su sentencia 1302/2024 de 21 de noviembre, corrigiendo lo que dictaminó la Audiencia Nacional en primera instancia, ha establecido que la obligación de incluir valores en el registro retributivo se refiere a valores medios y no a valores individuales de la retribución desglosada por sexo.

Así, el Tribunal admite que la empresa no suministre esas cifras, cuando en grupos profesionales o puestos de trabajo que son ocupados por una sola persona, ello permita identificar la retribución individualizada de una persona trabajadora.

Además, la sentencia destaca que el suministro de dicho dato sólo está justificado y tiene sentido cuando se acredita la necesidad de su conocimiento en relación con la finalidad de conseguir la igualdad retributiva entre hombres y mujeres y no con otros fines.