

ASEFICO CONSULTING

NEWSLETTER



EDICIÓN
JUNIO 2024

1. TS. Solicitud de inscripción y registro del plan de igualdad que no es atendida en el plazo de 3 meses. Opera el silencio administrativo positivo.

El artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, impone a las empresas de la responsabilidad de elaborar y aplicar planes de igualdad. Esta obligación no implica la transferencia de competencias propias del servicio público, sino que tiene como principal objetivo evitar la discriminación laboral por razones de género.

Cuando una empresa presenta su solicitud de inscripción del plan de igualdad, la administración tiene un plazo de tres meses para emitir una resolución expresa. Si este plazo transcurre sin que se haya dictado resolución, se considera que la solicitud ha sido aprobada por el mecanismo del silencio administrativo positivo. Este mecanismo garantiza que la ausencia de respuesta administrativa no perjudique los derechos de las partes interesadas.

El silencio administrativo positivo asegura que la administración no pueda emitir posteriormente una resolución denegatoria que contravenga la aprobación tácita. Esta protección impide que los derechos de los particulares se vean menoscabados por la inacción administrativa y evita que la administración realice una revisión de la legalidad intrínseca del acto presunto fuera de los procedimientos revisorios establecidos.

Por tanto, cualquier resolución administrativa desestimatoria que se dicte fuera del plazo establecido de tres meses carece de eficacia jurídica. Este principio garantiza que las empresas puedan confiar en la estabilidad y la validez de sus planes de igualdad aprobados por silencio administrativo, promoviendo así un entorno laboral más justo y equitativo.

Sentencia: (STS, Sala de lo Social, de 11 de abril de 2024, rec, núm. 258/2022)

2. TS. Cobrada la subvención, no hay devolución (salvo incumplimiento de obligaciones frente a la Seguridad Social por no crear y mantener puestos de trabajo comprometidos).

Una vez que se ha efectuado el pago de una subvención, las razones para solicitar su reintegro están detalladas en el artículo 37 de la Ley General de Subvenciones (LGS). Entre estas causas, no se incluye el hecho de que el beneficiario no esté al día con sus obligaciones fiscales y de Seguridad Social. Sin embargo, si después del pago, el cumplimiento de estas obligaciones era una condición para la concesión de la subvención, como en el caso de la creación y mantenimiento de puestos de trabajo durante un periodo específico, es fundamental que el beneficiario mantenga el alta y las cotizaciones de los empleados ante la Seguridad Social.

En estos casos, si el beneficiario incumple con las obligaciones relacionadas con la Seguridad Social, esto podría llevar a la revocación de la subvención. No obstante, dicha revocación no se basaría en el artículo 34.5 de la LGS, ya que el pago se realizó cumpliendo con los requisitos en ese momento. La causa para el reintegro estaría en el artículo 37.1 b) de la LGS, que aborda el incumplimiento total o parcial del objetivo, la actividad, el proyecto, o la conducta que justificaron la concesión de la subvención.

Este enfoque subraya la necesidad de que los beneficiarios de subvenciones cumplan rigurosamente con las condiciones establecidas, especialmente las relacionadas con la Seguridad Social, para evitar posibles acciones de reintegro.

Sentencia: (STS, Sala de lo Contencioso-Administrativo, de 2 de abril de 2024, rec. núm. 2037/2022)

3. TS. Trabajadores que abandonan a la carrera el centro de trabajo durante unas visitas de la Inspección. Se confirma la sanción impuesta a la empresa de 130.000 euros por no identificarlos.

En la presente circunstancia, tanto la entidad empresarial como una de sus empleadas, en un primer momento, negaron rotundamente la falta de cualquier trabajador. Posteriormente, manifestaron su ignorancia respecto a las razones que llevaron a ciertos empleados a ausentarse, aseverando que todos ellos estaban en posesión de la documentación requerida y debidamente inscritos en la Seguridad Social. Sin embargo, no atendieron la solicitud de los funcionarios para proceder a su identificación, desestimando las sugerencias de contactarlos por teléfono, identificarlos a través de los empleados que permanecían en el lugar de trabajo, o mediante los “sobrenombres” registrados en el control diario de cajas de fresas recolectadas.



En la misma jornada, una segunda inspección halló de nuevo a varios trabajadores, quienes, al percatarse de la presencia de los inspectores, se apresuraron a huir. Se requirió nuevamente la identificación a la misma trabajadora, quien indicó que dos de los trabajadores que se habían retirado durante la primera visita se encontraban ahora presentes y fueron debidamente identificados en esta ocasión.

En este contexto, se confirma la sanción de 130.000 euros impuesta por el Consejo de Ministros a la empresa, por una falta de extrema gravedad al obstruir la labor de los inspectores de trabajo. La resolución impugnada se considera debidamente motivada y no ha causado indefensión a la empresa, dado que las pruebas presentadas no resultaron suficientes para refutar los hechos constatados por los inspectores actuantes. La empresa se limitó a entregar la documentación de los 30 trabajadores en plantilla, sin aportar ninguna

En el derecho comparado, países como Francia, Italia y Finlandia, con un régimen de despidos similar al español, no han reformado su normativa para adecuarla al artículo 24 de la CSE, considerando que no tienen una obligación internacional imperativa de hacerlo. Existe una posible consideración de las decisiones del CEDS como jurisprudencia, aunque a diferencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos (TEDH), cuyas decisiones son vinculantes para los jueces nacionales según los artículos 4 bis y 5 de la Ley Orgánica del Poder Judicial (LOPJ) y el artículo 236.1 de la Ley de la Jurisdicción Social (LJS), el carácter vinculante del CEDS es objeto de controversia. No obstante, la jurisprudencia de control judicial de convencionalidad sugiere la aplicación de la norma internacional que ofrezca claridad y certeza, evitando la inseguridad jurídica y sin remitirse a la legislación nacional para su determinación (como se refleja en la Sentencia del Tribunal Constitucional 140/2018 y en las Sentencias del Tribunal Supremo de 28 y 29 de marzo de 2022).

Por tanto, la aplicación directa del artículo 24 de la CSE será valorada bajo este criterio, aunque no existe obligación de asumir la decisión del CEDS. La reparación efectiva y el elemento disuasorio se convierten en aspectos esenciales a considerar. En las circunstancias presentadas, la primera conclusión es que la indemnización tasada no es adecuada para el daño sufrido por el trabajador. La cuestión a delimitar es, pues, cuál debe ser la indemnización que suponga una reparación efectiva. El artículo 183.3 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS), que se refiere a la vulneración de derechos fundamentales, admite dos tipos de indemnizaciones: la tasada y la reparadora de la vulneración constitucional (daño moral). En consecuencia, se puede admitir una doble reparación: la tasada del artículo 56 del Estatuto de los Trabajadores (TRET) y la derivada del daño efectivo y perjuicio que supere la indemnización tasada.

El CEDS delimita, por un lado, una reparación efectiva para el trabajador y, por otro, un elemento disuasorio para el empresario a fin de que tome decisiones ajustadas a derecho. Por consiguiente, se optará por el mecanismo de una indemnización adicional a través de los salarios que el trabajador hubiera percibido en el año, dado que la expectativa de un trabajo de un año, que motivó la extinción del contrato anterior, y que de haberse cumplido no habría generado el derecho a la indemnización del artículo 56 del TRET, debe considerarse como el daño reparable que la norma del artículo 24 de la CSE define como una indemnización adecuada o una reparación apropiada. La clave radica en la ausencia de una mínima respuesta justificativa al trabajador sobre la causa de la extinción, ya que no es aceptable una referencia verbal a un error.

Sentencia: (STSJ del País vasco, Sala de lo Social, de 23 de abril de 2024, rec. núm. 502/2024)

5. TSJ. Prestación por nacimiento y cuidado de menor. Progenitor varón que no solicita las 6 semanas obligatorias posteriores al parto por encontrarse en IT. ¿Qué ocurre con las 10 semanas restantes?

Las primeras seis semanas del permiso parental deben disfrutarse de manera obligatoria e ininterrumpida. En cambio, el goce de las semanas restantes puede organizarse libremente, ya sea de forma acumulada o con interrupciones, siempre que se realice en periodos semanales antes de que el menor cumpla doce meses. En oposición a lo argumentado por la entidad gestora en su recurso, el disfrute del permiso no necesita extenderse ininterrumpidamente durante dieciséis semanas. Este requisito se aplica únicamente a las seis primeras semanas inmediatamente posteriores al nacimiento. Para las semanas restantes, el plazo de disfrute se extiende hasta los doce meses desde el parto, conforme a las condiciones previamente expuestas, que permiten interrupciones dentro de dicho periodo.

El abono del subsidio está, por otra parte, condicionado a la solicitud expresa del interesado. En el caso que nos ocupa, el demandante no solicitó las seis semanas obligatorias inmediatamente posteriores al nacimiento de su hija. No obstante, esto no le impide solicitar y disfrutar de las diez semanas restantes antes de que transcurra el plazo de doce meses desde el mencionado nacimiento.

En este aspecto, debe estimarse parcialmente el recurso, pues habiendo nacido el menor el 8 de agosto de 2021, es claro que el plazo de doce meses concluyó el 7 de agosto de 2022, siendo esta fecha el límite último del disfrute del descanso al que tiene derecho el actor, conforme al artículo 26.8 del Real Decreto 295/2009.

Finalmente, no puede aceptarse el criterio de la entidad gestora, que sostiene que, al no haber solicitado el actor la prestación correspondiente a las semanas obligatorias y encontrándose en situación de incapacidad temporal (IT), debió presentar la solicitud inmediatamente después de la fecha de alta médica. El actor tiene la posibilidad de efectuar dicha solicitud en cualquier momento dentro de los doce meses posteriores al nacimiento, como es el caso presente.

Sentencia: (STSJ de Castilla y León/Burgos, de 1 de febrero de 2024, rec. núm. 706/2023)

