

Legislación

Análisis

La ley de empleo, y la 'penúltima' novedad laboral

El Congreso ha remitido al Senado el proyecto de la Ley de Empleo, cuya aprobación definitiva se encuentra próxima

Jacobo Martínez / Pablo Pilar Socio director / Abogado del departamento de laboral de Eversheds Sutherland

El Congreso ha remitido al Senado el proyecto de la Ley de Empleo, por lo que su aprobación definitiva se encuentra próxima. Se trata de uno de los proyectos estrella del actual Ejecutivo que afronta el último año de legislatura.

A pesar de que el texto puede aún sufrir cambios, la principal modificación introducida es la obligación para la Inspección de Trabajo de pronunciarse en los procedimientos de despido colectivo sobre la concurrencia de las causas especificadas por las empresas en la comunicación inicial, y la adecuación de la documentación aportada al procedimiento.

El tiempo dirá, pero lo cierto es que, aunque dicho informe no supone una autorización administrativa que pueda paralizar los procesos de despido colectivo, de hecho, un dictamen negativo de la Inspección tendrá un importante efecto disuasorio en la implementación de algunos despidos colectivos, pues será una prueba de cargo en aquellos procedimientos donde juzgados y tribunales analicen si la medida empresarial es ajustada o no a derecho, o en su caso, nula.

Entretanto se dilucida la anterior cuestión en el Senado, hay que destacar la Ley de Familias y las nuevas medidas de conciliación de la vida familiar y laboral que recoge, y su convivencia con las circunstancias organizativas existentes en cada empresa, especialmente ante la incertidumbre socioeconómica que se prevé para los próximos meses.

En este contexto, el permiso retribuido de cinco días al año para cuidado de convivientes o familiares de hasta segundo grado de consanguinidad, el permiso parental de ocho semanas adicional a los existentes, hasta que el menor tenga ocho años, y que se podrá disfrutar de forma continua o discontinua y no será retribuido, y el permiso por ausencia por fuerza mayor familiar de cuatro días retribuidos al año y que se podrá disfrutar por horas completan el paquete de medidas de flexibilidad y conciliación que se ha venido incorporando en los últimos años.

Por ello, la Ley de Familias puede resultar la gran transformadora de las relaciones laborales, incluso por delante de la Ley de Empleo, con una



Edificio oficial del Servicio Público de Empleo de Navarra. GETTY IMAGES

gran orientación público-administrativa, a través de la conversión del SEPE en la Agencia Española de Empleo.

Para finalizar, mencionar el nuevo apartado del artículo 311 del Código Penal para perseguir actitudes empresariales contrarias a la legislación en materia laboral, y cuyas penas se fijan entre seis meses y seis años de prisión. Se pretende evitar que se impongan condiciones ilegales a los trabajadores mediante su contratación bajo fórmulas ajenas al contrato de trabajo, o las mantengan en contra

de requerimiento o sanción administrativa, con el foco puesto, esencialmente, en las compañías que celebran contratos mercantiles para prestar servicios y desarrollar su actividad.

Aunque no existe necesariamente una relación directa entre el endurecimiento de las penas y la disminución o cese de las actuaciones aparejadas, este cambio normativo supone un elemento disuasorio que producirá la modificación de conductas, y una mayor relevancia de los programas empresariales de compliance, a efectos de evitar la apertura de causas penales, y llegado el caso, de condenas.

Confiamos en que la Ley de Empleo, que cuenta entre sus ambiciosos objetivos con la implementación de un concepto moderno de política de empleo, suponga un aumento significativo de la capacidad de las instituciones para recalificar, orientar y ayudar a los demandantes de empleo.

Todo ello, ante la previsión, como se expone en el preámbulo de la norma, de que "el cambio tecnológico hará que desaparezcan muchas ocupaciones, que surjan otras nuevas y que se transformen el resto", siendo necesario que el Servicio Público de Empleo actúe e incida en el mercado laboral mediante la renovación de las políticas activas de empleo.*



La Ley de Familias puede resultar la gran transformadora de las relaciones laborales, incluso por delante de la Ley de Empleo

La empresa debe pagar las gafas si son para trabajar con pantallas

El TJUE falla que el empleado no debe cargar con el gasto de las lentes si se necesitan específicamente para trabajar

PATRICIA ESTEBAN MADRID

Los empresarios deben sufragar los gastos de gafas o lentes graduadas a aquellos empleados que las necesitan para corregir el deterioro de su visión y poder seguir trabajando frente a una pantalla de ordenador. Así lo ha dictado el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) en una reciente sentencia en la que contesta una cuestión prejudicial de un tribunal rumano. No es necesario que el trastorno de la vista haya sido provocado por uso de las pantallas de visualización, se advierte.

El fallo, del pasado 22 de diciembre, avala las conclusiones presentadas por una abogada general del TJUE en julio de 2022, que ya anticipó que los empleados que, según un reconocimiento médico, necesitaban de gafas o lentes para trabajar frente al ordenador no debían cargar con los gastos asociados. El tribunal europeo concluye que, conforme a la directiva que regula las disposiciones mínimas sobre seguridad y salud en trabajos con pantallas de visualización, el empresario está obligado a "proporcionar a los trabajadores afectados un dispositivo corrector especial", bien con su entrega o bien "mediante el reembolso de los gastos" que haya tenido que efectuar el empleado. El tribunal concluye que el término "dispositivo corrector especial" en este contexto incluye las gafas o lentillas.

El caso que ha originado esta respuesta del TJUE es el de un funcionario rumano que demandó a su empresa, la Inspección General de Inmigración, cuando esta no quiso reembolsarle los aproximadamente 530 euros que le costaron las nuevas gafas que tuvo que comprar por el deterioro de su vista. En su solicitud sostenía que el trabajo frente a la pantalla, junto con otros facto-



GETTY IMAGES

res de riesgo (falta de luz natural, sobrecarga, etc.), había mermado su agudeza visual, lo que dificultaba trabajar con equipos que incluyen pantallas.

El TJUE recalca que para que el trabajador afectado se beneficie de la entrega de estos "dispositivos correctores especiales" no es necesario que su defecto visual sea consecuencia directa del uso de pantallas. No obstante, señala, será el tribunal nacional quien compruebe si las gafas en cuestión "sirven efectivamente para corregir los trastornos de vista relacionados con su trabajo y no problemas de vista de carácter general que no necesariamente guardan relación con las condiciones de trabajo".

Además, añade la resolución, el reembolso de los gastos no podrá hacerse mediante un complemento salarial de carácter general, abonado de forma permanente, como, por ejemplo, el plus de "penosidad" que cobraba el trabajador rumano.

El trabajador debe contar con el informe de un médico oftalmólogo

Deben servir para corregir o prevenir trastornos de la vista relacionados con el trabajo