



LEGAL NEWS

Novedades Laboral Enero 2024





Índice

1. La Declaración Universal de los Derechos Humanos, 75 años después	3
2. Alertas legislativas	4
3. Movilidad internacional: ¿Hacia una mayor asimilación al alta en la Seguridad Social para las personas trabajadoras españolas desplazadas al extranjero?	6
4. Alertas jurisprudenciales	8
5. Novedades Grant Thornton	10

1. La Declaración Universal de los Derechos Humanos, 75 años después

Este año celebramos el **75° aniversario de la Declaración Universal de los Derechos Humanos**, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948.

La Declaración supuso un hito en la historia de los derechos humanos al ser redactada por representantes de todas las regiones del mundo con antecedentes jurídicos y culturales distintos. Además, está considerada como un estándar común de derechos para todos los pueblos y naciones y establece, por primera vez, derechos humanos fundamentales que deben ser protegidos de manera universal.

La Declaración supone el primer reconocimiento universal de que los derechos básicos y las libertades fundamentales son inherentes a todos los seres humanos, inalienables y aplicables en igual medida a todas las personas. Independientemente de nuestra nacionalidad, lugar de residencia, género, origen nacional o étnico, color de piel, religión, idioma o cualquier otra condición.

Aunque no tiene fuerza vinculante está considerada como la estrella polar que orienta a toda la comunidad internacional y que ha servido de base para la adopción de tratados internacionales, incluyendo las convenciones de la Organización Internacional del Trabajo.

Si nos centramos en el ámbito que nos atañe, el sociolaboral, la Declaración supone el primer reconocimiento a nivel internacional de derechos que se habían ido desarrollando desde el siglo XIX. La lucha por el derecho a vacaciones pagadas, la prohibición de la esclavitud o el derecho a sindicarse que formaron parte de las grandes luchas de las personas trabajadoras, se plasmaron por primera vez en la Declaración.

Además, gracias a mujeres como Eleanor Roosevelt, Hansa Mehta o Marie-Hélène Lefaucheu la Declaración es verdaderamente universal. Sus esfuerzos supusieron que no se hable de “los hombres” sino de “personas” o que se incluyera el derecho a “igual salario por igual trabajo” y la “no discriminación”.

La Declaración recoge derechos como la igualdad y no discriminación (art. 2 y 7); prohibición de la esclavitud (art.4); derecho de asociación (art. 20); seguridad social (art. 22); derecho al trabajo (art. 23) y a las vacaciones retribuidas (art.24). Estos derechos han sido desarrollados desde entonces en otros convenios internacionales, y han sido recogidos también en la normativa europea y española.

Los planes de igualdad son una plasmación práctica de los artículos 2. 7 y 20, al requerir la participación de la representación legal de las personas trabajadoras.

En los 75 años transcurridos desde la proclamación de la Declaración, se ha avanzado mucho en materia de derechos humanos. Sin embargo, el progreso no significa que la lucha por los derechos y la igualdad haya terminado.

En la actualidad, y debido al desarrollo de los **criterios ESG** y la labor de la Unión Europea, las empresas desempeñan un papel esencial en la protección de los Derechos Humanos. La **futura Directiva Europea, sobre diligencia debida y la obligación de reportar información no financiera para las empresas a partir de 2024**, implica una obligación de desarrollar **políticas de protección de los derechos humanos en el seno de nuestras empresas** y de tener un papel activo para evitar violaciones de los derechos humanos.

La Declaración Universal fue capaz de crear unos valores universales a pesar de las profundas diferencias entre los estados tras el fin de la Segunda Guerra Mundial y el inicio de la Guerra Fría, convirtiéndose en un lenguaje común a todos y el motor del mayor progreso en la historia de la Humanidad.



2. Alertas legislativas

En el ámbito sociolaboral se han producido varias novedades legislativas:

- **El Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, por el que se aprueban nuevos permisos para progenitores y cuidadores.** El RD-ley ha traspuesto la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo de 20 de junio de 2019, en materia de conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, modificando así el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

[Leer más](#)

- **UNE 19604 de sistema de gestión del “Compliance” sociolaboral** que ayuda a las organizaciones a prevenir y gestionar los riesgos en el ámbito sociolaboral. La norma es un estándar nacional, inspirado en las normas ISO que es evaluable y certificable. La UNE 196904 es una iniciativa española que se añade al trabajo de la International Organization for Standardization (ISO) en el ámbito sociolaboral.

[Leer más](#)

- **Real Decreto 608/2023, de 11 de julio por el que se desarrolla el Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo**

Este mecanismo es el instrumento que permite a las empresas la solicitud de **reducciones de jornada, así como de suspensión de los contratos**. En este sentido se amplía el **artículo 47 bis del Estatuto de los Trabajadores**, regulando así los aspectos materiales y procedimentales que posibilitan el funcionamiento efectivo del Mecanismo RED, contemplando beneficios en la cotización a la Seguridad Social, así como acciones formativas, entre otros. Además, dicho Real Decreto, también, modifica el **Reglamento de los procedimientos de despido colectivo**.

En materia de **despidos colectivos**, lo más destacable es que las empresas que pretendan proceder al cierre de uno o varios centros de trabajo, cuando ello implique el cese definitivo de la actividad y el despido de 50 o más personas trabajadoras, deberán **notificarlo a la autoridad laboral competente y al Ministerio de Trabajo y Economía Social**. Dicha comunicación deberá realizarse **con una antelación mínima de 6 meses** a la comunicación del inicio del período de consultas.

- **Orden ISM/835/2023 de 20 de julio, por la que se regula la situación asimilada a la de alta en el sistema de la Seguridad Social de las personas trabajadoras desplazadas en el extranjero al servicio de empresas que ejercen sus actividades en territorio español.**

[Leer más](#)

La Orden ISM/835/2023, de 20 de julio regula la situación asimilada a la de alta en el sistema de la Seguridad Social de las personas trabajadoras que prestan sus servicios para empresas que ejercen su actividad en el territorio español, pero que son **desplazadas al extranjero**. **Entró en vigor el 1 de noviembre de 2023.**

[Leer más](#)

Ante la existencia de deficiencias en el sistema de cobertura de Seguridad Social en algunos países, la Orden trata de fomentar el desplazamiento de las personas trabajadoras, configurando una regulación favorable para éstas.

Gracias a la actualización normativa, las personas trabajadoras desplazadas al extranjero tendrán la consideración de **situación asimilada a la de alta** en el régimen de la Seguridad Social en el que estuvieran encuadradas. De esta manera, causarán derecho a las **prestaciones** por incapacidad temporal, nacimiento y cuidado del menor, ejercicio corresponsable del cuidado del lactante, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural y cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave. Asimismo, la acción protectora, también, comprende el derecho de las personas trabajadoras desplazadas a las **pensiones contributivas** de incapacidad permanente y muerte y supervivencia derivadas de contingencias comunes y la pensión contributiva de jubilación.

- **Boletín del Sistema RED núm. 13/2023, de 16 de octubre de 2023**

La Seguridad Social recuerda que las empresas que no tienen Plan de Igualdad no pueden acceder a bonificaciones a la contratación

El 16 de octubre de 2023, la Seguridad Social recordó que aquellas empresas que tienen la obligación de implantar un Plan de Igualdad (de acuerdo con el **artículo 45 de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**), **no pueden beneficiarse de las bonificaciones y reducciones de cuotas si no disponen de un Plan de Igualdad.**

Es más, aquellas empresas que apliquen bonificaciones a la contratación sin tener un Plan de Igualdad podrán ser **sancionadas**. En concreto, en virtud del **artículo 13 del Real Decreto-ley 1/2023**, las empresas deberán proceder a la devolución de las cantidades dejadas de ingresar junto con el **recargo y los intereses de demora** correspondientes, sin perjuicio de que se puedan aplicar sanciones previstas en la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS).

Finalmente, la Seguridad Social advierte de que, próximamente, se crearán los nuevos valores llamados “causa peculiaridad de cotización CPC”, a través de los cuales se deberá efectuar una **declaración responsable sobre la inexistencia de la obligación de contar con un Plan de Igualdad**, que se contrastará con el Registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos de trabajo y planes de igualdad (REGCON).

Para consultar el boletín, pulsa [aquí](#).



3. Movilidad internacional: ¿Hacia una mayor asimilación al alta en la Seguridad Social para las personas trabajadoras españolas desplazadas al extranjero?

En los últimos años y dado la creciente internacionalización de la economía española, las empresas habían observado que la normativa en materia de protección social de las personas trabajadoras españolas desplazadas a otros países fuera de la Unión Europea se había quedado obsoleta y ya no respondía a sus necesidades.

La Orden de 27 de enero de 1982 fijaba una cobertura mínima de las personas trabajadoras cuando se desplazaban a un país extranjero con el que España no mantenía un convenio bilateral en materia de coordinación de Seguridad Social, para que no quedasen totalmente desprotegidas.

Ahora bien, incluso en los casos en los que existía un convenio bilateral en materia de coordinación en Seguridad Social con los países a los que se desplazaban las personas trabajadoras, la protección estaba limitada a un tiempo máximo de permanencia en la Seguridad Social española. Esto significaba que pasado el período límite, se veían obligadas a quedar encuadradas bajo la legislación del país de destino o suscribir un convenio especial entre la persona trabajadora y la Seguridad Social española.



Por ello el legislador ha intentado responder a estas demandas con la aprobación de la **Orden ISM/835/2023, de 20 de julio, por la que se regula la situación asimilada a la de alta en el sistema de la Seguridad Social de las personas trabajadoras desplazadas al extranjero al servicio de empresas que ejercen sus actividades en territorio español** y que deroga la Orden de 1982.

La Orden de 2023 ha introducido novedades en cuanto a la acción protectora de la norma, las contingencias cubiertas y las diferentes prestaciones.

En cuanto a la acción protectora, la nueva orden contempla dos situaciones:

- i. Desplazamientos en los que no existe convenio bilateral en materia de coordinación de Seguridad Social con el país de destino; y
- ii. Desplazamientos en los que existe Convenio Bilateral en materia de coordinación de Seguridad Social con el país de destino.

Las contingencias que quedan exclusivamente protegidas en la Orden de 2023 a efectos de cotización son las siguientes:

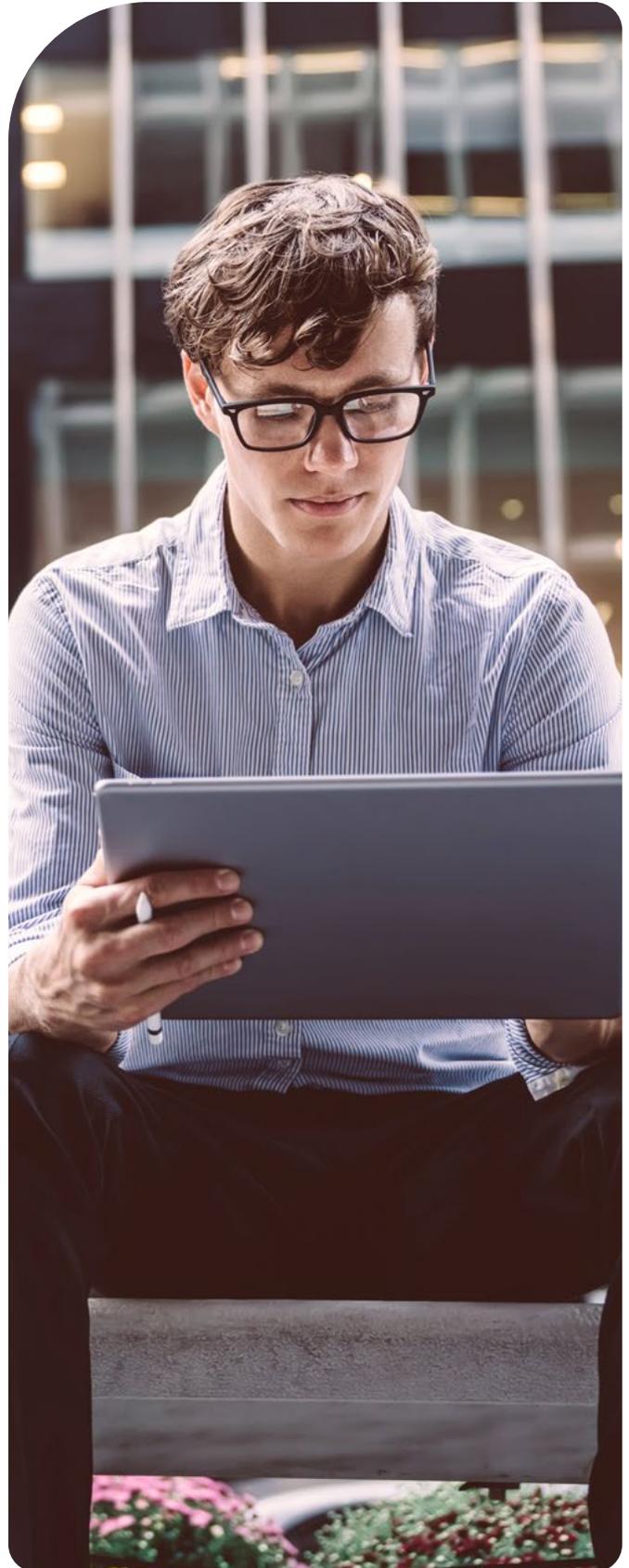
- Contingencias comunes o profesionales;
- Nacimiento y cuidado de menor;
- Ejercicio corresponsable del cuidado de lactante;
- Riesgo durante el embarazo;
- Riesgo durante la lactancia natural y cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave;
- Pensiones contributivas de incapacidad permanente y muerte y supervivencia derivadas de contingencias comunes o profesionales;
- Pensión contributiva de jubilación.

Otras contingencias no previstas dentro de las anteriores quedan excluidas del ámbito de aplicación de la norma.

La nueva Orden permite que, tanto si existe un convenio bilateral como si no existe, la persona trabajadora puede voluntariamente seguir encuadrada dentro del sistema de protección de la Seguridad Social española. Además, se deberá mantener la base de cotización que tenía la persona trabajadora antes del desplazamiento.

La principal diferencia entre el sistema actual y el de 1982 radica en que, pesar de que fundamentalmente la cobertura es la misma, cambia el sujeto obligado a asumir el pago en el caso de los convenios especiales. Mientras que en la Orden de 1982 el sujeto obligado a suscribir el Convenio Especial y pagar era la persona trabajadora, en la Orden de 2023, el sujeto obligado es la empresa en representación de la persona trabajadora. El convenio especial ahora, también, permite no suspender la relación laboral con España, aunque se haya dado de baja a la persona trabajadora en la Seguridad Social española.

La última novedad introducida por esta norma es que el trámite se realizará mediante el SISTEMA RED, pese a que el Ministerio de Trabajo todavía no ha habilitado dicho modelo.



4. Alertas jurisprudenciales

Sentencia núm. 556/2023, del Tribunal Supremo, de 14 de septiembre de 2023

Cambio de doctrina: No cabe recurso de suplicación frente a sentencias sobre modificación sustancial de condiciones de trabajo (MSCT) aunque se reclamen cuantías superiores a 3.000 €.

El 14 de septiembre de 2023, el Tribunal Supremo modificó su doctrina asentada en la STS 210/2016, de 10 de marzo y 831/2017 de 24 de octubre, declarando que **no cabe recurso de suplicación** frente a sentencias sobre MSCT, por mucho que se reclame una cuantía superior a 3.000 € derivada de aplicar la decisión empresarial impugnada.

El Alto Tribunal hace una interpretación sistemática del **artículo 138.7 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social** conforme a la cual considera que, si el legislador hubiera querido que el monto del detrimento patrimonial fuera tenido en cuenta para posibilitar el recurso, lo habría decidido de manera expresa. De la misma manera, si hubiera querido que el umbral económico de esos daños y perjuicios fuese el criterio para determinar la posibilidad de recurrir, habría omitido la inclusión de las sentencias sobre MSCT en el listado de las inicialmente irrecurribles.

Para consultar la Sentencia, pulsa [aquí](#).



Sentencia núm. 463/2023, del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de 17 de julio de 2023

En la solicitud de inscripción y registro del Plan de Igualdad, opera el silencio administrativo positivo.

El 17 de julio de 2023, el Tribunal Superior de Justicia de Madrid (TSJM) estimó el recurso de una empresa sobre el registro de su Plan de Igualdad, pronunciándose sobre los efectos del silencio administrativo.

La parte social alega que es de aplicación la excepción prevista en el **artículo 47.1 f) de la Ley de Procedimiento administrativo Común de las Administraciones Públicas** (LPAC) puesto que considera que la comisión negociadora del Plan de Igualdad no estaba bien constituida.

Sin embargo, el TSJM considera que la comisión negociadora del Plan de Igualdad es ajustada a derecho y, en consecuencia, no aplica la excepción, sino que **opera el silencio administrativo positivo por el transcurso del plazo de tres meses sin resolución expresa**. Asimismo, el TSJM analiza la eficacia de la resolución por la que se acordó desestimar la inscripción del Plan de Igualdad. En este sentido, de conformidad con el artículo 24.3 a) de la LPAC, transcurrido el plazo de tres meses, la resolución de la solicitud de inscripción y registro del Plan de Igualdad solo podría ser estimatoria, siendo el silencio administrativo positivo.

Para consultar la Sentencia, pulsa [aquí](#).

Sentencia núm. 2763/2023, del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, de 3 de mayo de 2023

Es nulo el despido que trae como causa la situación de embarazo del otro progenitor.

El 3 de mayo de 2023, el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (TSJC) confirmó que la nulidad del despido, no solamente opera cuando quien se encuentra en situación de embarazo es la propia trabajadora, sino que también trae como causa la situación de embarazo del otro progenitor.

El TSJC argumenta que se produce una vulneración del derecho a la igualdad por razón de sexo por **una discriminación refleja o por asociación**, al considerarse que a la trabajadora le fue otorgado un trato desfavorable (despido) por su relación conyugal con la persona en quien concurre la condición de embarazo.

Así, entiende que este supuesto es subsumible en el **artículo 8 de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**, lo que implica la nulidad del despido. Además, al haberse producido la vulneración de un derecho fundamental, condena a la empresa al pago de una indemnización por daños y perjuicios por un importe de 6.000 €.

Para consultar la Sentencia, pulsa [aquí](#).

Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, de 12 de octubre de 2023

Hay derecho a vacaciones en caso de que el despido se declare nulo.

El 12 de octubre de 2023, el Tribunal Superior de Justicia de la Unión Europea (TJUE) aclaró el derecho a retribución por las vacaciones no disfrutadas en caso de declaración de nulidad del despido.

El TJUE hace una interpretación del **artículo 7.1. de la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003**, y considera que **hay derecho a vacaciones cuando el despido se declare nulo**. Confirma que **no cabe una interpretación restrictiva** de este artículo, pues la persona trabajadora es la parte débil de la relación laboral y es necesario impedir que la empresa pueda restringir sus derechos. Por lo tanto, los Estados miembros no pueden fijar excepciones al derecho protegido por la Directiva.

Además, entiende que la cuantía de la indemnización que fije el derecho nacional para el despido improcedente es irrelevante a efectos del derecho a vacaciones retribuidas, ya que el objetivo de esta indemnización es el de compensar a la persona por la retribución no percibida como consecuencia del despido ilícito, que nada tiene que ver con el derecho a las vacaciones retribuidas.

Desde un punto de vista nacional, el Tribunal Supremo se pronunció sobre esta cuestión en su **Sentencia núm. 648/2022, de 12 de julio 2022**, en la que se declara el derecho de una persona trabajadora a disfrutar de las vacaciones devengadas durante el lapso entre el despido y la readmisión tras la declaración de nulidad. La misma interpretación debe hacerse cuando la persona trabajadora opta por la readmisión en caso de que el **despido se declare improcedente**. Así, en la **Sentencia núm. 400/2019, del Tribunal Supremo, de 27 de mayo**, se declara que una persona trabajadora, con la condición de representante legal de las personas trabajadoras, tiene derecho a disfrutar de las vacaciones devengadas entre el despido y la readmisión tras la declaración de improcedencia.

Para consultar la Sentencia, pulsa [aquí](#).

Sentencia núm. 558/2023, del Tribunal Supremo, de 19 de septiembre de 2023

Las extinciones de mutuo acuerdo deben tenerse en cuenta a efectos del cómputo de los umbrales en los despidos colectivos.

El 19 de septiembre de 2023, el Tribunal Supremo se pronunció sobre las extinciones de mutuo acuerdo, concretando que si estas se producen durante el periodo de referencia de 90 días deben contabilizarse de cara al cómputo de los umbrales que obligan a las empresas a recurrir al despido colectivo.

En el caso concreto, el Alto Tribunal considera las extinciones de mutuo acuerdo surgen a iniciativa de la empresa, que puso en marcha diferentes mecanismos de reducción de plantilla, entre los que ofreció a las personas trabajadoras la posibilidad de acogerse a la extinción voluntaria. Es decir, por mucho que las extinciones de mutuo acuerdo concurren cuando existe la voluntad de la persona trabajadora, dichas extinciones **tienen su origen en una iniciativa de la empresa** en el marco y contexto de la reducción de plantilla. Por lo tanto, al tratarse de extinciones que no se producen de manera aislada, sino dentro del período de referencia de 90 días, deben tenerse en cuenta a efectos de computar los umbrales del despido colectivo previstos en el **artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores**.

Para consultar la Sentencia, pulsa [aquí](#).

Sentencia núm. 729/2023, del Tribunal Supremo, de 10 de octubre de 2023

El Tribunal Supremo reafirma su doctrina sobre el convenio aplicable en base a la actividad preponderante.

El 10 de octubre de 2023, el Tribunal Supremo se pronunció reafirmando su doctrina conforme a la cual, en caso de que se desarrollen varias actividades distintas en el seno de una empresa, debe aplicarse el **convenio colectivo de aquella actividad preponderante o principal**.

El Alto Tribunal aplica el criterio de unidad de empresa en relación con el de la actividad preponderante para resolver el problema de la determinación del convenio en las empresas que realizan múltiples actividades. Lo fundamental consiste en identificar cual es verdaderamente la **actividad principal de la empresa**, para determinar el convenio colectivo de aplicación. Asimismo, recuerda que la determinación del convenio colectivo aplicable se trata de una cuestión **indisponible y de orden público**, de manera que no cabe elegir, ni adherirse, ni aplicar un convenio distinto del que debe aplicarse.

En el supuesto de hecho, la actividad principal de la empresa era el alquiler de vehículos con conductor, por lo que debía aplicarse el convenio colectivo correspondiente a dicha actividad, independientemente de las otras actividades o de las características de algunos de los servicios que preste.

Para consultar la Sentencia, pulsa [aquí](#).

5. Novedades Grant Thornton

Grant Thornton se encuentra en plena fase de expansión de los servicios que ofrece a sus clientes para adaptarse a los cambios legislativos y tecnológicos.

En nuestro departamento no nos quedamos atrás y hemos incorporado nuevos servicios para ayudar a nuestros clientes a adaptarse a las nuevas exigencias en el área laboral, tanto las puramente jurídicas como las referentes a la transformación de la cultura corporativa hacia una cultura más sostenible y al desarrollo del pleno potencial de la plantilla de las empresas.

En Grant Thornton nos comprometemos a acompañar a tu organización en su camino hacia la creación de una cultura empresarial más sostenible, siguiendo los estándares internacionales y nacionales que permitan mejorar no solo la reputación de tu organización, sino hacerla más eficiente, productiva y con mejores resultados financieros.

¿Qué hacemos desde Grant Thornton?

- Elaboración de estrategias de Diversidad, equidad, inclusión y pertenencia (“DEIB”, por sus siglas en inglés).
- Estas estrategias permitirán que tu organización no solamente cumpla con la legislación nacional, sino que se adelante a las obligaciones en materia no financiera que se irá exigiendo en los próximos años.
- Elaboración de Planes de Igualdad: con el fin de reducir la brecha de género en las plantillas.
- Elaboración de Planes LGBTI: cumplir con las nuevas exigencias en esta materia y lograr eliminar la posible discriminación a la que se enfrentan personas de este colectivo.
- Elaboración de protocolos contra la discriminación y el acoso, incluidos el acoso laboral, también el ciberacoso, el acoso sexual y por razón de sexo.
- Formaciones en sesgos inconscientes y estereotipos de género, nuevas masculinidades y corresponsabilidad, igualdad y diversidad, inclusión, gestión intercultural, y ajustes razonables.
- Apoyo a las empresas en la implantación de políticas y programas de “compliance” sociolaboral.
- Ayuda a las empresas a alinearse y cumplir con las necesidades en el ámbito sociolaboral de la directiva de Reporting corporativo (ESG y ODS) y la normativa internacional, europea y española.
- Desarrollo de programas de bienestar de las personas trabajadoras.
- Extranjería.



[Barcelona](#) · [Bilbao](#) · [Castellón](#) · [Madrid](#) · [Málaga](#) ·
[Murcia](#) · [Las Palmas de Gran Canaria](#) · [Pamplona](#) ·
[Valencia](#) · [Zaragoza](#)