



LEGAL NEWS

# Lo más destacado del área Laboral Febrero 2024





# Índice

1. Los ODS y los ESG	3
2. Legislación - Alerta mes de enero	4
3. Jurisprudencia - Alerta mes de enero	10

# 1. Los ODS y los ESG

En el departamento Jurídico Laboral de Grant Thornton inauguramos el pasado mes de noviembre un ciclo de desayunos con el objetivo de dar a conocer las novedades legislativas y las nuevas tendencias en el área laboral de recursos humanos.

El desayuno que celebramos el pasado 31 de enero tuvo por título “*Los ODS y los ESG: el impacto actual en las empresas.*” Con ello, ofrecimos una visión sobre las repercusiones que tienen estos conceptos en el sector corporativo y como se materializa en obligaciones para nuestra organización.

Tanto los Objetivos de Desarrollo Sostenible (en adelante “ODS”) como los criterios medioambientales, sociales y de gobernanza (en adelante “ESG” por sus siglas en inglés) son dos marcos de referencia distintos, aunque a veces es difícil no confundirlos, pero es importante remarcar que no son solo teorías o conceptos puramente abstractos, sino que tienen una importancia económica y corporativa relevante.

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible, creados en 2015 en sustitución de los Objetivos del Milenio, son una llamada a la acción global para acabar con la pobreza, proteger el planeta y asegurar la paz y la prosperidad de todas las personas.

Están constituidos por 17 Objetivos, 169 metas y 231 indicadores que sirven de guía para su inclusión en nuestra estrategia empresarial. Ahora bien, dada la dificultad en integrar a los 17 ODS, conviene encontrar aquellos que afectan principalmente a nuestra organización, siempre teniendo en cuenta que los ODS están presididos por la transversalidad. Así, en el ámbito laboral, destacan los siguientes:

- ODS 3 Salud y bienestar,
- ODS 5 Igualdad de género,
- ODS 8 Trabajo decente y crecimiento económico,
- ODS 10 Reducción de las desigualdades y
- ODS 17 Alianzas para lograr los Objetivos.

Los ESG son una serie de criterios medioambientales, sociales y de gobernanza utilizados para referirse a la actuación de la Empresa en estos 3 factores específicos. El desarrollo de estos criterios se ha ido produciendo de manera paulatina y poco a poco están sustituyendo la idea de responsabilidad social corporativa.

En el ámbito social están directamente relacionados con áreas como la igualdad de trato y la no discriminación, las relaciones laborales y condiciones de trabajo, la salud y la seguridad en el trabajo, Derechos humanos y libertades fundamentales, protección de datos, canales de denuncia y protección de los informantes.

Ahora bien, existen múltiples marcos de referencia que pueden dificultar la elaboración de los informes de sostenibilidad previstos tanto en la Ley 11/2018 de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad como en la Directiva (UE) 2022/2464, de Informes de Sostenibilidad Corporativa (CSRD).

Esta normativa incluye la obligatoriedad de elaborar reportes en materia de sostenibilidad de manera progresiva según el número de personas trabajadoras de las empresas y, dentro de las obligaciones se incluyen áreas como la igualdad de género y la diversidad, la discapacidad, la protección de datos, las condiciones laborales o la salud en sentido amplio de las personas trabajadoras, etc.

La duda que surge a raíz de estas nuevas obligaciones radica en el hecho de cómo cumplir con ellas o de dónde obtener los datos necesarios. En este caso, el cumplimiento de la normativa es el primer paso.

Los planes de igualdad, los planes LGTBI, registros salariales, normativa en materia de personas con discapacidad, la aplicación de políticas entorno a la “*employee experience*” pueden ayudarnos a obtener los datos necesarios para los reportes.

Ahora bien, para que tanto los ODS como los ESG sean exitosos el mero cumplimiento normativo no es suficiente. Como ya indica el fundador del Foro Económico Mundial, cada vez más nos encontramos ante un capitalismo de los grupos de interés o de los “*stakeholders*”. Con ello, lo que se busca es la creación de valor a largo plazo por las empresas, en vez de a corto plazo, teniendo en cuenta necesidades de todas sus partes interesadas y de la sociedad en general. Ello significa que un cambio en la cultura corporativa en el seno de la organización incorporando la sostenibilidad como elemento indispensable, que incluya a toda la plantilla, de las personas trabajadoras hasta la Dirección y el Consejo de Administración es cada vez más necesario para alcanzar un beneficio mutuo que permitirá, no solo que las empresas mejoren sus resultados, sino también una mayor atracción y retención de talento y una mejor reputacional de nuestra empresa.

## 2. Legislación - Alerta mes de enero

**Novedades Real Decreto-ley 6/2023, de 19 de diciembre, por el que se aprueban medidas urgentes para la ejecución del Plan Recuperación, Transformación y Resiliencia en materia de servicio público de justicia, función pública, régimen local y mecenazgo.**

La entrada en vigor del Real Decreto-ley 6/2023 (en adelante, "RDL 6/2023") tiene como objetivo adaptar el sistema judicial a una nueva realidad tecnológica en aras de garantizar la eficiencia en el servicio de justicia, así como la intervención telemática de los ciudadanos. Con ello, y en lo que al ámbito laboral respecta, se han realizado una serie de modificaciones que afectan a la **Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social** (en adelante, "LRJS") y que entrarán en vigor el próximo **20 de marzo de 2024**.

### 1. Ámbito del orden jurisdiccional social:

- Se modifica el artículo 2 de la LRJS en su apartado n) y o), adaptándolo al vigente Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (e adelante, "ET") ampliando los supuestos de impugnación de resoluciones administrativas (inclusión del **artículo 47 apartado 5 y artículo 47 bis**) y reconociendo la **situación de dependencia y prestaciones económicas y servicios sociales** como cuestiones litigiosas relativas a la valoración, reconocimiento y calificación del grado de discapacidad.

### 2. Representación para la intervención en juicio y presentación de la demanda y pluralidad de partes:

- Se modifica el artículo 18.1 de la LRJS, de manera que la intervención en el orden social puede realizarse mediante poder otorgado por comparecencia ante **el Letrado de la Administración de Justicia, a través del registro electrónico de apoderamientos apud acta** o por escritura pública.
- Se modifica el artículo 19.2 de la LRJS, pudiéndose conferir representación, además de los supuestos contemplados con anterioridad a la entrada en vigor del RDL 6/2023, mediante poder otorgado por comparecencia ante **el letrado o letrada de la Administración de Justicia, a través del registro electrónico de apoderamientos apud acta**.
- Se modifica el artículo 21.2 de la LRJS, de modo que se añade la obligación de que, en la intervención de abogado, graduado social colegiado o procurador, se adjunten los

**datos de contacto del profesional**, ya sea en la demanda, o por escrito en los 2 días siguientes a la citación al juicio.

### 3. Acumulación de acciones:

- Se modifica el artículo 25.3 de la LRJS de manera que la acumulación con ejercicio simultáneo de acciones contra uno o varios demandados se asocia al título o causa de pedir. Se entiende idéntico o conexo cuando las acciones se funden en los mismos hechos **o en una misma o análoga decisión empresarial o en varias decisiones empresariales análogas**.

Si en estos casos, el actor o los actores no ejercitan conjuntamente las acciones, el Juzgado debe acordar de oficio la acumulación, salvo que la misma pudiera ocasionar perjuicios desproporcionados a la tutela judicial efectiva del resto de intervinientes.

- Se modifica el artículo 25.5 de la LRJS con relación a la **acumulación de demandas derivadas del mismo accidente de trabajo o enfermedad profesional ante más de un Juzgado o sección**. En su defecto, las partes deberán informar al Juzgado al que se hubiera repartido la primer demanda o recurso, en un plazo de 5 días a contar desde la notificación de la segunda o ulteriores demandas o recursos en su caso, desde que la parte tenga conocimiento del Juzgado a la que hubiera sido turnada la primera demanda o recurso.
- Se modifica el artículo 25.7 de la LRJS añadiéndose la misma precisión anteriormente indicada con idéntico plazo de 5 días cuando los actos administrativos impugnados afecten a una pluralidad de destinatarios.



#### 4. Supuestos especiales de acumulación de acciones:

- a. Se añade el artículo 26.8.1 LRJS, el cual contempla una nueva excepción que permite la acumulación: la **responsabilidad por daños derivados**. Esta excepción aplica a las acciones de despido, extinción de contrato de trabajo, modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, disfrute de vacaciones, materia electoral, impugnación de estatutos de sindicatos, movilidad geográfica, derechos de conciliación, impugnación de convenios y sanciones y las de tutela derechos fundamentales y libertades públicas.
- b. Con el fin de evitar demoras en el proceso de despido, en la acumulación en una misma demanda de las acciones de despido y extinción de contrato, se elimina la referencia a la **tramitación separada de las pretensiones de despido y cantidad**.
- c. Se añaden dos supuestos nuevos:
  - La **acumulación en la misma demanda de acciones de modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo** por parte de distintas partes actoras, contra una misma parte demandada, siempre que deriven de los mismos hechos o de una misma decisión empresarial.



- La **acumulación en el documento de acciones de despido por causas objetivas**, a cargo de distintas partes actoras contra una misma parte demandada, siempre que deriven de cartas de despido con idéntica causa.

#### 5. Lugar de presentación de escritos y documentos:

- a. Se modifica el artículo 44 de la LRJS, de forma que las partes puedan presentar los escritos y documentos de acuerdo con el artículo 135 de la Ley 1/2000, de 7 de enero de Enjuiciamiento Civil (en adelante, “LEC”), pudiendo las personas trabajadoras elegir en todo momento si actúan ante la Administración de Justicia a través de **medios electrónicos o no**.
- b. Se modifica el artículo 53.2 de la LRJS, precisando que, en el primer escrito o comparecencia ante el órgano judicial, además del **domicilio, se señale el teléfono y la dirección electrónica**.

#### 6. Lugar de las comunicaciones:

- a. Se modifica el artículo 55 de la LRJS, haciendo una mayor descripción de las citaciones, notificaciones emplazamientos y requerimientos a las partes que no actúen representadas. Éstas, se harán en el local de la oficina judicial, si allí comparecieren por propia iniciativa **las personas interesadas, o por haber sido emplazadas para ello** y en otro caso, en el domicilio señalado a tales afectos. Cuando se trate de **personas legalmente obligadas a relacionarse electrónicamente con la Administración de Justicia o que hayan optado por la utilización de estos medios se realizará conforme a lo establecido en el artículo 162 de la LEC, salvo que la comunicación tuviese por objeto la personación en juicio o la intervención personal de las partes, que será de aplicación el artículo 155.2 de la LEC**.
- b. Se modifica el artículo 56.5 de la LRJS, estableciendo que, cuando se trate de personas que estén legalmente obligadas a relacionarse electrónicamente con la Administración de Justicia o que hayan optado por la utilización de estos medios, la comunicación se realizará conforme a lo establecido en el artículo 162 de la LEC, sin que quepa en el orden jurisdiccional social la posibilidad de obligar contractualmente al trabajador a dicha relación electrónica.
- c. Se modifica el artículo 59 LRJS, de manera que, de resultar infructuosas las averiguaciones efectuadas, el letrado o letrada de la Administración de Justicia podrá dirigirse al Registro Central de Rebeldes Civiles para comprobar si la persona demandada consta en dicho Registro y si los datos que en él aparecen son los mismos de que dispone.

## 7. Competencia del letrado o la letrada de la Administración de Justicia para la remisión de oficios, mandamientos y exhortos:

- a. Se adapta el artículo 62 de la LRJS a la **realidad tecnológica**, precisando que la remisión de estos actos de comunicación se realizará de forma electrónica si fuera posible.

## 8. Acto de conciliación o de mediación extrajudicial:

- a. Se modifica el artículo 64.1 de la LRJS, añadiendo como excepciones a la conciliación o mediación previa los **procesos monitorios, los de reclamación sobre acceso, reversión y modificación del trabajo a distancia, y aquellos en que se ejerciten acciones laborales de protección contra la violencia de género.**

## 9. Inasistencia al acto de conciliación o mediación sin profesionales designados:

- a. Se modifica el artículo 66 de la LRJS, especificando que la asistencia a la conciliación o mediación sigue siendo **obligatoria**, pero a efectos de posteriores actuaciones judiciales, las partes que hayan comparecido sin profesionales designados deben aportar su **número de teléfono y dirección de correo electrónico**, pues las notificaciones se realizarán a través de dicha dirección facilitada.

## 10. Admisión de la demanda:

- a. Se modifica el artículo 81.1 de la LRJS en el sentido de que, dentro de los 3 días siguientes a la recepción de la demanda, el **letrado o letrada de la Administración de Justicia**, si entendiera que concurren los supuestos de falta de jurisdicción o competencia, no solo dará cuenta al juez, la jueza o el tribunal para que estime lo oportuno, sino que **requerirá antes a las partes y al Ministerio Fiscal.**
- b. Se modifica el artículo 81.2 de la LRJS en los supuestos de subsanación de defectos u omisiones en la demanda, siendo **el letrado o la letrada de la Administración de Justicia** quien admitirá la demanda una vez realizada la subsanación, sin plazo alguno. En otro caso, dará cuenta al juez, jueza o tribunal para que por el mismo se resuelva, dentro de los 3 días siguientes, sobre su admisibilidad.
- c. Se modifica el artículo 81.4 de la LRJS, indicando que, si la demanda fuera directamente admisible y en ella se solicitaran diligencias de preparación de la prueba a practicar en el acto de juicio, el letrado o letrada de la Administración de Justicia **acordará en el Decreto lo que**

**corresponda para posibilitar su práctica** sin perjuicio de lo que el juez, jueza o tribunal decida sobre su admisión o inadmisión en el acto del juicio.

En el caso de que en la demanda se soliciten diligencias de anticipación o aseguramiento de la prueba, se **dará cuenta al juez, jueza o tribunal** para que resuelva lo procedente dentro de los 3 días siguientes, debiendo notificarse la resolución junto con la de admisión a trámite de la demanda y la notificación de señalamiento.

## 11. Procedimiento testigo:

- a. Se añade el artículo 86 bis de la LRJS, el cual establece que, cuando un juez, una jueza o tribunal estuviera pendiente una pluralidad de procesos con idéntico objeto y misma parte demandada, el órgano jurisdiccional, siempre que conforme a la presente ley no fueran susceptibles de acumulación o no se hubiera podido acumular, deberá tramitar preceptivamente uno o varios con carácter preferente, atendiendo al orden de presentación de las respectivas demandas, previa audiencia de las partes por plazo común de 5 días y suspendiendo el curso de los demás hasta que se dicte sentencia en los primeros.
- b. Una vez la sentencia sea firme, se dejará constancia de la misma en los procesos suspendidos y se notificará a las partes para que, en plazo de 5 días, puedan interesar los demandantes la **extensión de sus efectos, la continuación del procedimiento o el desistimiento de la demanda.**

## 12. Documentación del acto del juicio:

- a. Se modifica el artículo 89.1 de la LRJS, indicando que el desarrollo de las sesiones del juicio oral y el resto de las actuaciones orales se documentarán conforme a lo preceptuado en los **artículos 146 y 147 de la LEC.** Además, la oficina judicial deberá asegurar la correcta incorporación de la grabación al expediente judicial electrónico y si los sistemas no proveen expediente judicial electrónico, el letrado o letrada de la Administración de Justicia deberá custodiar el documento electrónico que sirva de soporte a la grabación.
- b. Se modifica el artículo 89.2 de la LRJS, indicando que, siempre que se cuente con los medios tecnológicos necesarios, éstos **garantizarán la autenticidad e integridad de lo grabado o reproducido.** El letrado o la letrada de la Administración de Justicia hará uso de la firma electrónica, por lo que la celebración del acto no requerirá la presencia de esta figura en la sala, salvo en los supuestos descritos en la literalidad de dicho precepto.



### 13. Forma de la sentencia:

- a. Se modifica el artículo 97.3 de la LRJS, realizando una **descripción más extensa de las conductas de las partes que pueden ser susceptibles de sanción pecuniaria**. Entre otras, se impondrá sanción cuando la sentencia condenatoria coincidiera esencialmente con la pretensión contenida en la papeleta de conciliación o en la solicitud de mediación. Si la parte condenada fuera la parte empresarial, además de la sanción, deberá abonar también los honorarios de los abogados y graduados sociales de la parte contraria que hubieran intervenido, hasta el límite de 600 euros.

### 14. Proceso monitorio:

- a. Se modifica el artículo 101 de la LRJS, **incrementándose el límite de la cuantía del proceso hasta los 15.000 euros**.

En cuanto a la actuación del letrado o la letrada de la Administración de Justicia de requerir a la parte empresarial para pagar a la persona trabajadora, desaparece la prohibición que impedía hacer el requerimiento mediante edictos.

Así, transcurrido el plazo conferido en el requerimiento, si se ha abonado o consignado el importe total, se archivará el proceso **sin que se exija la previa entrega de la cantidad al solicitante**.

El plazo conferido en el requerimiento para el FOGASA se podrá **ampliar por 10 días** si el mismo manifestase que necesita efectuar averiguaciones sobre los hechos de la solicitud, en especial sobre la solvencia empresarial.

Si se formula oposición, según el artículo 101 apartado a) de la LRJS, se dará traslado a la parte demandante para que en un plazo de 3 días manifieste lo que a su derecho convenga. Si las partes no solicitan vista, pasaran los autos al juez, jueza o tribunal para que dicte resolución. De solicitarse la vista, se convocará la misma siguiendo la tramitación del procedimiento ordinario.

### 15. Presentación de demanda por despido:

- a. Se modifica el artículo 103 de la LRJS, de manera que cuando la persona trabajadora manifieste que la empresa no ha tramitado su baja por despido en la Tesorería General de la Seguridad Social (en adelante, "TGSS"), el procedimiento será **urgente** y se le dará la **tramitación preferente**. La vista se señalará dentro de los 5 días siguientes a la admisión de la demanda y la sentencia se dictará en el plazo de otros 5 días.
- b. Esta tramitación también se aplicará a las demandas de **extinción de la relación laboral que invoquen falta de pago o retrasos continuados en el abono del salario pactado** (artículo 50.1 apartado a) del ET).

### 16. Reclamación de prestaciones de la Seguridad Social:

- a. Se modifica el artículo 143 LRJS, indicándose que la **remisión del expediente administrativo** podrá tener lugar de forma electrónica.

### 17. Impugnación de la resolución del recurso de reposición:

- a. Se modifica el artículo 188.1 de la LRJS realizando un cambio en la impugnación del recurso de reposición contra diligencias de ordenación y decretos no definitivos. En consecuencia, se permite **interponer recurso de revisión contra el decreto resolutivo de la reposición**.

### 18. Recurso de suplicación:

- a. Se modifica la redacción del artículo 191.3 apartado b) de la LRJS para añadir que se admite la suplicación en el supuesto de que la **sentencia de instancia fuera susceptible de extensión de efectos**.

### 19. Recurso de suplicación:

- a. Se modifica el artículo 234 de la LRJS, indicándose que, la acumulación de los recursos en trámite en los que exista identidad de objeto y de alguna de las partes podrá acordarse directamente de oficio, previo traslado a las partes para que manifiesten lo que a su derecho convenga en un plazo de 5 días.

Acordada la acumulación de recursos, no podrá dejarse sin efecto por el tribunal, salvo que no se hayan cumplido las prescripciones legales sobre acumulación o cuando la sala justifique que la acumulación podría ocasionar perjuicios desproporcionados a la tutela judicial efectiva del resto de intervinientes.

## 20. Revisión de sentencias y laudos arbitrales firmes:

- a. Se modifica el artículo 236.1 de la LRJS relativo a la revisión de resoluciones firmes con violación de derechos humanos. Salvo en los supuestos en que alguna de las partes esté representada por el Abogado del Estado, el letrado o letrada de la Administración de Justicia dará traslado a la **Abogacía General del Estado** de la presentación de la demanda de revisión, así como de la decisión sobre su admisión.

La Abogacía General del Estado podrá intervenir, sin tener la condición de parte, aportando información o presentando observaciones escritas sobre cuestiones relativas a la ejecución de la Sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos.

## 21. Supuestos de suspensión y aplazamiento de la ejecución:

- a. Se modifica el artículo 244.2 de la LRJS, de manera que las partes **podrán solicitar la suspensión de la ejecución de mutuo acuerdo** por un tiempo que no exceda de 15 días, con el objetivo de someter las discrepancias que se susciten en el ámbito de la ejecución a los procedimientos de mediación que pudieran estar constituidos.

De alcanzarse un acuerdo, éste deberá someterse a **homologación judicial** en la forma y con los efectos establecidos para la transacción. En caso contrario, se levantará la suspensión y se continuará con la tramitación.

## 22. Ejecuciones colectivas:

- a. Se añade el artículo 247 bis de la LRJS, el cual permite extender a otras personas los efectos de una sentencia firme, que hubiera reconocido una situación jurídica individualizada a favor de una o varias personas, en ejecución de sentencia, siempre que:
  - Las personas interesadas se encuentren en idéntica situación jurídica.
  - Que el juez, la jueza o el tribunal también fuera competente, por razón de territorio, para conocer de las pretensiones.
  - Que las personas interesadas soliciten la extensión en el plazo de 1 año desde la última notificación de la sentencia a quienes fueron parte en el proceso.

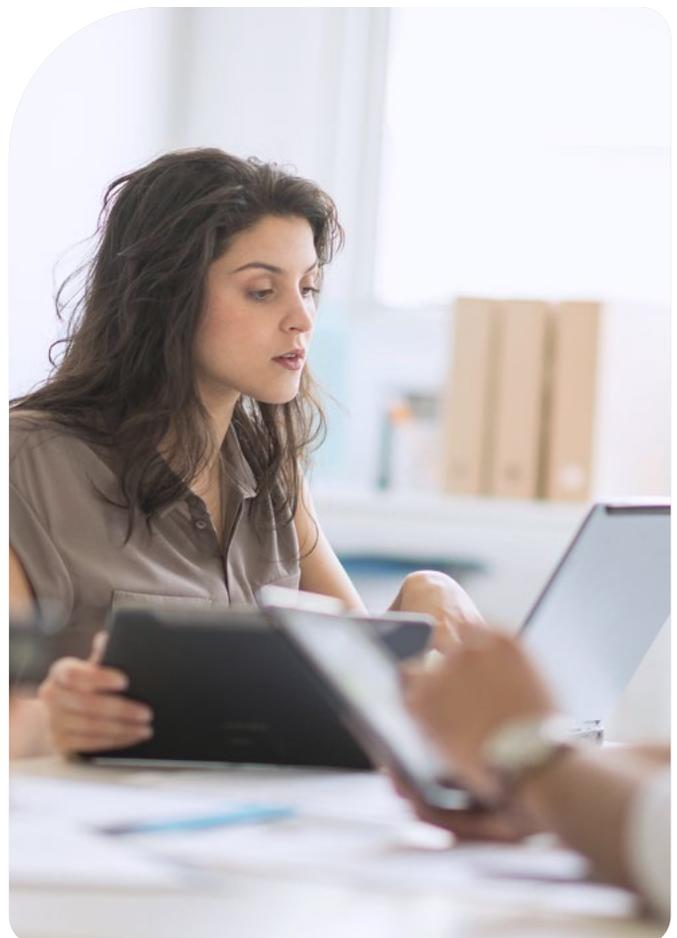
La solicitud deberá dirigirse por escrito razonado al órgano jurisdiccional competente que hubiera dictado la resolución cuyos efectos se pretende que se extiendan.

Antes de resolver, se dará traslado a la parte condenada en la sentencia y a los posibles responsables subsidiarios para que en el plazo máximo de 15 días puedan efectuar alegaciones y aportar los antecedentes que estimen oportunos.

En todo caso, el incidente podrá ser desestimado por las circunstancias contempladas en el artículo 247.5 de la LRJS.

## 23. Extensión de efectos en caso de procedimiento testigo:

- a. Se añade el artículo 247 ter LRJS, el cual indica que, de acordarse la suspensión de uno o más procedimientos testigo una vez declarada la firmeza de la sentencia dictada en el procedimiento que se hubiera tramitado con carácter preferente, el letrado o la letrada de la Administración de Justicia requerirá a las partes demandantes afectadas por la suspensión para que, en el plazo de 5 días, **interesen la extensión de los efectos de la sentencia o la continuación del pleito suspendido, o bien manifiesten si desisten del proceso.**



**Resolución de 10 de enero de 2024, del Congreso de los Diputados, por la que se ordena la publicación del Acuerdo de derogación del Real Decreto-ley 7/2023, de 19 de diciembre, mediante el cual se adoptan medidas urgentes dirigidas a la transposición de la Directiva 2019/1158 relativa a la conciliación de la vida familiar y profesional y los cuidadores.**

El Real Decreto-ley 7/2023 fue aprobado por el Consejo de ministro y publicado en el BOE núm. 303 en fecha 20 de diciembre de 2023. Sus disposiciones entraron en vigor el día 21 de diciembre de 2023, salvo aquellas relativas a la reforma del subsidio por desempleo, que hubieran entrado en vigor el 1 de junio de 2024. Sin embargo, dicha norma no consiguió ser ratificada ni convalidada con los votos a favor en el Congreso de los Diputados, por ello, el día 12 de enero de 2024 se publicó el **Acuerdo de derogación del Real Decreto-ley 7/2023, quedando sin efecto todas las disposiciones que habían sido acordadas en el mencionado decreto.**

Por consiguiente, a continuación, se destacan las principales novedades previstas por el Real Decreto-ley 7/2023, que ya no serán de aplicación:

- i. Permiso de lactancia:** Se deja sin efecto la modificación del artículo 37.4 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, “ET”), que eliminaba el requisito de la previsión convencional para poder disfrutar del permiso de lactancia, que convertía todas las posibilidades de disfrute, incluida la acumulación de las horas retribuidas de ausencia, en un derecho de todas las personas trabajadoras.
- ii. Subsidio de desempleo:** Queda sin efecto la reforma relativa al subsidio del desempleo, que mejoraba la cuantía del subsidio vinculada al IPREM, del 95% los 6 primeros meses; 90% los seis meses siguientes y el 80% el resto del período. Asimismo, también se deja sin efecto la prolongación del subsidio en función de la edad.
- iii. Beneficiarios del subsidio de desempleo:** Se deja sin efecto la modificación que ampliaba el número de beneficiarios al subsidio, que incluía a los menores de 45 años sin cargas familiares, a quienes acreditaran periodos cotizados inferiores a 6 meses sin cargas familiares, a las personas eventuales agrarias y a las personas trabajadoras transfronterizas de Ceuta y Melilla.
- iv. Compatibilidad del desempleo:** Queda sin efecto la reforma que hacía referencia a la posibilidad de compatibilizar el subsidio con el trabajo por cuenta ajena por un periodo de 180 días por cada nuevo empleo a tiempo completo o parcial.
- v. Concurrencia de los Convenios Colectivos y prioridad del autonómico:** Se deja sin efecto la modificación del

artículo 84 ET, que contemplaba la prevalencia de los Convenios sectoriales autonómicos sobre cualquier otro Convenio sectorial o acuerdo de ámbito nacional.

Por el momento, la situación normativa está a la espera de que los agentes sociales se reúnan nuevamente con el Gobierno para que se negocie una nueva reforma en esta materia.

## Aclaración sobre el disfrute del permiso parental de 8 semanas

El 22 de enero de 2024, la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social (en adelante, “DGOSS”) publicó el Boletín 02/2024, mediante el cual se pronunció sobre el disfrute del permiso parental de 8 semanas contemplado en el artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, “ET”).

Desde la entrada en vigor de este permiso con la aprobación del Real Decreto-ley 5/2023, han surgido muchas dudas interpretativas sobre su disfrute y retribución. En este sentido, la DGOSS se ha pronunciado al respecto:

- i. El disfrute del permiso parental a tiempo completo:** El permiso entró en vigor el 30 de junio de 2023 y mientras se esté disfrutando del mismo, deberá **mantenerse el alta y la cotización** respecto de la persona trabajadora.

Pese a su inclusión en el artículo 45.1 o) ET como una causa de suspensión del contrato, se aplica el artículo 69 del Reglamento General sobre Cotización y Liquidación de otros derechos de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 2064/1995.

### Cotización:

- Para las **contingencias comunes:** Se deberá cotizar por la base de cotización mínima correspondiente en cada momento al grupo de la categoría profesional de la persona trabajadora.
- Para las **contingencias profesionales:** La base de cotización estará sujeta a los topes mínimos establecidos en el artículo 9.2 del Real Decreto 2064/1995.

La identificación de este permiso en el ámbito de la afiliación se realizará a través del valor “20-PERMISO PARENTAL TIEMPO COMPLETO” – del campo “TIPO DE INACTIVIDAD”, aunque por el momento todavía no está implantado este nuevo valor.

- ii. El disfrute del permiso parental a tiempo parcial:** Se encuentra pendiente de desarrollo reglamentario.

Por lo tanto, y pese a que el permiso tenga la naturaleza de no retribuido, la regulación del mismo queda supeditada a la espera del desarrollo reglamentario, que debe llevarse a cabo antes del 2 de agosto de 2024.

Para acceder al Boletín, pulsa en el siguiente [enlace](#).

## 3. Jurisprudencia - Alerta mes de enero

### Sentencia núm. 126/2023 de la Audiencia Nacional, de 17 de noviembre de 2023

**Obstaculizar reiteradamente la negociación y elaboración del Plan de Igualdad constituye una vulneración del derecho fundamental de libertad sindical.**

El pasado 17 de noviembre de 2023, la Audiencia Nacional (en adelante, "AN") condenó a una empresa al pago de una indemnización por importe de 73.000 euros por obstaculizar de manera continuada el procedimiento de elaboración del Plan de Igualdad.

En el marco de una negociación para la elaboración del Plan de Igualdad, el sindicato interpuso demanda por vulneración del derecho fundamental a la libertad sindical, entendiéndose que la parte empresarial no aportaba un registro retributivo válido, no facilitaba la información relativa a la descripción de puestos de trabajo, ni tampoco aportaba los complementos extrasalariales, entre otros.

La AN recuerda que los planes de igualdad, incluidos los diagnósticos previos, deben ser objeto de negociación con la representación legal de las personas trabajadoras (en adelante, "RLPT"). En este sentido, considera que la actividad sindical se ve frustrada por una conducta empresarial **carente de justificación que obstaculiza la aprobación del Plan de Igualdad.**

Por ello, la Sala concluye que mientras la parte sindical demuestra su voluntad de negociar, es la parte empresarial la que no cumple con la obligación de negociar de forma efectiva, entendiéndose así vulnerado el derecho fundamental de libertad sindical y condenando a la misma al pago de una indemnización por daños y perjuicios.

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

### Sentencia núm. 6045/2023 del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, de 25 de octubre de 2023

**La reversión a la presencialidad del trabajo a distancia excepcional con motivo de la pandemia no es una modificación sustancial de las condiciones de trabajo (en adelante, "MSCT").**

El pasado 25 de octubre de 2023, el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (en adelante, "TSJCAT") declaró procedente un despido por desobediencia derivada de la no reversión a la presencialidad una vez finalizada la pandemia Covid-19.

La persona trabajadora prestaba sus servicios de manera presencial en el centro de trabajo de la empresa sito en Barcelona. Con motivo de la pandemia, en el año 2020, empezó a prestar sus servicios a distancia y se mudó a Valencia. En 2021, una vez finalizada la pandemia, la empresa le requirió para que volviera a la presencialidad el 50% de su jornada. Sin embargo, el empleado no retorna a la presencialidad, incumpliendo dichas órdenes durante más de un mes.

El TSCAT considera que el retorno a la presencialidad **no es una MSCT**, pues el motivo por el cual prestaba teletrabajo fue la pandemia y, por tanto, se trata de un motivo excepcional y transitorio. Asimismo, el Tribunal considera que la medida empresarial consistente en exigir la reversibilidad trae causa en la **excepcionalidad del contexto del estado de alarma.**

Por ello, concluye que existe desobediencia por parte de la persona trabajadora y califica el despido disciplinario como procedente.

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



## Sentencia núm. 1061/2023 del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de 29 de noviembre de 2023

**Los informes periciales informáticos son elementos clave para probar la justificación en los despidos de personas que prestan servicios bajo el régimen de teletrabajo.**

El pasado 29 de noviembre de 2023, el Tribunal Superior de Justicia de Madrid (en adelante, "TSJM") declaró procedente el despido por disminución del rendimiento de una persona trabajadora que prestaba sus servicios bajo la modalidad de teletrabajo.

A destacar de esta sentencia, es la valoración que realiza el TSJM sobre el **informe pericial informático como prueba para la justificación del despido**. El Tribunal considera que del informe pericial se desprende que, aunque la persona trabajadora estaba conectada, había parones de actividad durante varias horas en varios momentos del día, **detectándose una inactividad en su sistema informático**.

Por lo tanto, y a partir del informe pericial informático aportado, el TSJM tiene por acreditada una disminución continuada del rendimiento de trabajo, motivo por el cual declara la procedencia del despido.

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



## Sentencia núm. 1352/2023 del Tribunal Superior de Justicia de Asturias, de 31 de octubre de 2023

**La situación de incapacidad temporal (en adelante, "IT") en el momento del despido no conlleva, de manera automática, la declaración de nulidad.**

El pasado 31 de octubre de 2023, el Tribunal Superior de Justicia de Asturias (en adelante, "TSJA") declaró improcedente el despido de una persona trabajadora que se encontraba en situación de IT, **descartando la existencia de nulidad**.

La empresa procedió al despido de la persona trabajadora ya que, durante su situación de IT, estuvo realizando actividades incompatibles con su baja médica que perjudicaban su recuperación.

El TSJA concluye que **no existen indicios suficientes para apreciar que el motivo del despido es la situación de baja médica**, sino que la extinción contractual viene motivada por el conocimiento empresarial de una conducta incompatible de la persona trabajadora durante sus vacaciones encontrándose en situación de IT.

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

## Sentencia núm. 1148/2023 del Tribunal Supremo, de 12 de diciembre de 2023

**El despido nulo por embarazo no implica automáticamente la condena a una indemnización por vulneración del derecho fundamental.**

El pasado 12 de diciembre de 2023, el Tribunal Supremo (en adelante, "TS") declaró la nulidad del despido de una trabajadora que estaba embarazada en el momento del despido, sin condenar al empleador al pago de una indemnización por vulneración de derechos fundamentales.

En el supuesto de hecho, la empresa procedió al despido disciplinario de la trabajadora por disminución voluntaria del rendimiento **sin saber el estado de embarazo** en el momento del despido.

El TS considera que existe una causa de **nulidad objetiva**, pues el despido de la trabajadora se produce dentro del período del embarazo. Ahora bien, señala que **no hay intencionalidad discriminatoria ni vulneración de derechos fundamentales**, pues no existe el panorama indiciario de que el despido fuera causado por el embarazo.

Por lo anterior, el Alto Tribunal entiende que, para que exista condena indemnizatoria no es suficiente con que el despido se produzca objetivamente durante el embarazo, sino que es necesario probar el **panorama indiciario discriminatorio**

de la situación de embarazo y que la empresa no **consiga destruir dichos indicios.**

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

## Sentencia núm. 1530/2023 del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, de 9 de octubre de 2023

**La denegación de la solicitud de adaptación de jornada, derivada de las exigencias del cliente, no es suficiente para que se considere justificada.**

El pasado 9 de octubre de 2023, el Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León (en adelante, "TSJCL") condenó a una empresa del sector del "telemarketing" al pago de una indemnización por daños morales por denegar **injustificadamente el derecho de conciliación de la vida familiar y laboral** de una persona trabajadora.

El TSJCL entiende que la denegación de la solicitud **derivada de las exigencias del cliente no resulta ser suficiente** para entender que la misma resulta justificada. El Tribunal entiende que la empresa no aporta razones que impidan el trabajo a distancia ni justifica la necesidad de la presencialidad, sino que simplemente se limita a denegar rotundamente la solicitud en base a las exigencias del cliente.

Además, se condena a la empresa al pago de una cantidad de 1.000 euros en concepto de indemnización por la vulneración del derecho fundamental de la trabajadora.

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

## Sentencia núm.133/2023, de la Audiencia Nacional, de 11 de diciembre de 2023

**La modificación de la estructura de retribución variable (sea o no MSCT) requiere información y consulta a la RLPT.**

El pasado 11 de diciembre de 2023, la AN declaró que la falta de información y consulta a la RLPT ante la modificación del sistema de incentivos instaurado en la empresa, supone una lesión del derecho a la libertad sindical en la vertiente del derecho a la acción sindical.

Desde el año 2017, la empresa contaba con un plan de retribución de incentivos por objetivos que traía causa en uno de los preceptos del Convenio Colectivo de aplicación. La empresa, unilateralmente, procedió a modificar dicha estructura, comunicándolo a las personas trabajadoras el 27 de septiembre de 2023 (entrando en vigor el 1 de octubre de 2023).

La AN considera que la modificación es nula, por cuanto a través de esta se altera el contenido del Convenio Colectivo de aplicación. Ahora bien, este cambio no se trata de una MSCT, sino más bien de una inaplicación del Convenio, por lo que el procedimiento a seguir debería ser el previsto en el artículo 82.3 ET.

Sin embargo, la AN concluye que, independientemente de que la modificación sea sustancial o no, la RLPT tiene derecho a ser informada y a emitir un informe previo a la implantación y revisión de sistemas de organización y control del trabajo, incluyendo los sistemas de primas e incentivos.

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

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