

# **Newsletter Laboral**

España

**GARRIGUES**

Julio 2023

## Índice

### 1. Los nuevos derechos sociales y la imputación de sus costes

*Federico Durán López*

### 2. Actualidad

### 3. En el radar

### 4. Sentencias

### 5. Y además...

### 6. Garrigues Laboral y Sostenible

### 7. Blog Laboral

### 8. Prensa

## 1. Los nuevos derechos sociales y la imputación de sus costes

Las empresas no tienen una capacidad de absorción ilimitada para la asunción de las nuevas obligaciones laborales.

### Federico Durán López

Vivimos, desde hace años, en un proceso acelerado de reconocimiento de nuevos derechos sociales, cada vez más detallados y, si se me permite la expresión, más “sofisticados”. Y ello tanto en el terreno legislativo como en el de las políticas públicas. En el primero, las reformas normativas son continuas y todas se mueven en el sentido de ampliar las posibilidades de disfrute de determinados derechos y de proteger a quienes decidan efectivamente utilizarlos. Nada que objetar, salvo que el proceso es, las más de las veces, producto de pujas al alza, por motivos políticos y electorales, cuando no de meras ocurrencias, y en él falta, con mucha frecuencia, una consideración más amplia, atenta a las exigencias organizativas y productivas de las empresas y a los conflictos que se pueden dar entre los propios trabajadores. Se olvida que aquellas no tienen una capacidad de absorción ilimitada y que son, ante todo, organizaciones para la producción, de la manera más eficiente posible, de bienes y servicios, a colocar en el mercado para la satisfacción de las necesidades sociales correspondientes.

Se imponen, así, a las empresas, costos que lastran su eficiencia y empeoran su posición competitiva en los mercados abiertos a la competencia de operadores económicos de otras latitudes. Son muchos los beneficios asociados a cuestiones completamente ajenas al proceso productivo, por lo que, sin negar tales beneficios, sus costos deberían estar socializados. El reciente Real Decreto-ley 5/2023 es una buena prueba de ello (no me voy a detener en el hecho en sí de la aprobación del decreto-ley, que sin duda pasará a la historia del Derecho y que pondrá a prueba la ya de por sí amplísima manga ancha del Tribunal Constitucional acerca de la extraordinaria y urgente necesidad que ha de concurrir para la aprobación de decretos leyes, aparte de exigir la valoración de esta novedosa práctica de sortear mediante estas normas de urgencia las consecuencias de la disolución de las Cortes y de la caducidad provocada por ella de los proyectos de ley en trámite). Se amplía la duración de permisos preexistentes, se crean nuevos permisos (el parental de ocho semanas, el de “fuerza mayor” de cuatro días al año) y se refuerza la posición de los trabajadores en los supuestos de solicitud de adaptación o de reducción de la jornada. Y no solo eso, sino que, alejándose de los aspectos jurídicos a los que debería ceñirse la norma, y entrando de lleno en el terreno de los intereses o de las cuestiones sociales, se impone a las empresas un papel de tutela en el ámbito de esas cuestiones sociales que les debería resultar completamente ajeno. Aparte de que no se sabe muy bien cómo articularlo: “en el ejercicio de este derecho”, se repite en la norma, “se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género”. ¿De verdad eso es algo que corresponde a las empresas? Y ¿cómo podrían hacerlo sin inmiscuirse en la esfera privada e íntima de los trabajadores? Leyendo algunas normas me viene a la cabeza la expresión de Astérix: estos romanos se han vuelto locos. Y los romanos no somos solo los españoles, también los europeos. Un botón de muestra: la reciente Directiva europea de 10 de mayo de 2023 (2023/970) sobre igualdad retributiva afirma que, a la hora de establecer sus estructuras retributivas, las empresas “en particular, no subestimarán las aptitudes interpersonales pertinentes” (artículo 4.4). Tengo pesadillas desde que leí la norma, imaginando que algún cliente me envíe su estructura retributiva y me pregunte si ha subestimado las aptitudes interpersonales pertinentes o qué tiene que hacer para no subestimarlas.

En el segundo terreno al que me refería, el de las decisiones políticas, la situación es aún más alarmante. Hubo un tiempo, en España, en que, mal que bien, las promesas populistas se frenaban para no dar pie a una carrera demagógica que pudiese poner en peligro los equilibrios básicos del

sistema. El Pacto de Toledo, por ejemplo, permitió excluir determinadas cuestiones del debate político, ya que una carrera de promesas o de concesiones hubiera podido socavar las bases del sistema de Seguridad Social. Ese pacto, en gran parte, ha saltado por los aires y los consensos sociales necesarios para garantizar el mantenimiento, y la sostenibilidad, del sistema de protección social se han evaporado, y no va a ser fácil su recuperación. La componente fundamental de dicho sistema, la Seguridad Social, es hoy más frágil y dista mucho de tener un horizonte de sostenibilidad asegurado.

Pero más allá del terreno de la Seguridad Social, parece que se ha abierto la veda. De los cheques bebé de hace años (el chiste popular decía que era el primer dinero que algunos habían ganado con su propio esfuerzo) hemos pasado a ayudas de todo tipo: abonos gratuitos de transporte, interrail para jóvenes de hasta treinta años (jóvenes de ¡treinta años!, viajando gratis gracias a los impuestos de todos: la infantilización de la sociedad), ayudas de diverso tipo, y el último hallazgo/propuesta: abono de una paga de 20.000 euros a todos los jóvenes que cumplan dieciocho años (se supone que sin límite de renta, por lo tanto también a quienes pertenezcan a las familias más pudientes), para que puedan estudiar o emanciparse. Parece que algunos políticos tuvieran en mente una sociedad como la de aquellos Estados que nadan en petróleo, en la que las labores necesarias se confían a inmigrantes y los nacionales gozan de una renta vitalicia que les exime de trabajar. El problema es que nosotros no tenemos petróleo y hemos de preguntarnos, entonces, quién paga las gracias y quién financia el *dolce far niente*. Una sociedad sería debería descalificar todo tipo de propuestas como estas, en las que no se especifique, con claridad, cómo se van a pagar y quién va a correr con los costos correspondientes, esto es, qué esfuerzos va a tener que hacer la sociedad para financiarlas. No existe el dinero público. El dinero lo genera la sociedad, a través de las actividades creadoras de riqueza, y el Estado detrae parte de la generada para atender a las necesidades colectivas, lo que convierte en público su uso no su origen. Entre esas necesidades no están este tipo de derramas graciosas. Claro que puede ser que haya políticos, y eso debería saberlo también la sociedad, que consideren que el dinero nunca es un problema porque el dinero lo fabrica una máquina y todo consiste en fabricar más.

Un último apunte: la obsesión por el lenguaje “sin sesgo de género” lleva a convertir, en el decreto-ley, al abogado en “persona profesional de la abogacía” y al procurador en “persona profesional de la procura”, aunque luego se hable de “el recurrente” o “el fiscal”.

## 2. Actualidad

### [Estas son las reglas de Seguridad Social aplicables a los trabajadores desplazados al extranjero](#)

Una nueva norma regula en detalle los supuestos en los que los trabajadores desplazados se considerarán en situación asimilada al alta, como en caso de ausencia de convenio bilateral, cuando el mismo no aplique al caso concreto o haya concluido el periodo máximo de mantenimiento de cotizaciones en origen.

### [Así es la nueva regulación de los planes y fondos de pensiones](#)

El Real Decreto 668/2023 modifica el Reglamento de planes y fondos de pensiones y recoge, entre otras novedades, el desarrollo de la regulación de los planes de pensiones de empleo simplificados, del principio de no discriminación o las previsiones de integración de planes en caso de que, como consecuencia de operaciones societarias, una misma entidad resultara promotora de varios planes de pensiones del sistema de empleo o promotora de un plan de pensiones del sistema de empleo y a la vez tomadora de uno o varios planes de previsión social empresarial.

## **El real decreto que desarrolla el Mecanismo RED prevé que los cierres de centros de trabajo requerirán de un preaviso de seis meses**

El Mecanismo RED de flexibilidad y estabilización del empleo creado en la última reforma laboral permite medidas de reducción de jornada y suspensión de contratos de trabajo. Sin embargo, la norma que desarrolla el Mecanismo RED también modifica el reglamento de procedimientos de despido colectivo previendo un preaviso de seis meses en caso de cierre de centro cuando ello comporte el cese de la actividad y afecte a cincuenta o más trabajadores.

## **Canales de denuncia en las empresas: las claves de la nueva Ley de protección al informante desde todos los ángulos**

La nueva Ley de protección al informante obliga a las empresas a contar con un canal de denuncias. Lo analizamos desde diferentes puntos de vista (laboral, protección de datos, penal, gobierno corporativo y prevención del blanqueo de capitales).

## **Obligaciones básicas en materia de igualdad y diversidad, de un vistazo**

La proliferación de normativa en materia de igualdad y diversidad ha hecho que las empresas deban estar atentas a toda una serie de obligaciones. Ofrecemos un resumen esquemático con lo esencial para el correcto cumplimiento.

## **Se acuerda el cese de las medidas laborales extraordinarias relacionadas con la COVID-19**

La norma declara la finalización de la situación de crisis sanitaria y pone fin a la aplicación de medidas extraordinarias como las relacionadas con la distancia de seguridad interpersonal mínima de 1,5 metros entre los trabajadores o la potenciación del teletrabajo, entre otras.

## **Nuevas medidas laborales para la conciliación de la vida familiar: los trabajadores tendrán más permisos retribuidos y más opciones de jornada a la carta**

El Real Decreto-ley 5/2023 transpone, entre otras, la Directiva de conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores que antes de la disolución de las Cortes se encontraba en tramitación parlamentaria en el proyecto de la llamada Ley de Familias.

## **La AEPD aclara que el responsable del tratamiento de los datos a efectos de los canales de denuncia es la sociedad y no el órgano de administración**

En un reciente informe, la Agencia Española de Protección de Datos rectifica su posición inicial y exime a los órganos de gobierno de las compañías de cualquier responsabilidad relacionada con la privacidad a la hora de aplicar la ley que ha traspuesto en España la Directiva 'Whistleblowing'.

## **Se publica el V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (V AENC)**

El acuerdo está suscrito por CEOE y CEPYME y las organizaciones sindicales CC.OO. y UGT y tiene por objetivo impulsar la negociación colectiva.

### 3. En el radar

#### El Ministerio de Trabajo y los sindicatos anuncian que han firmado el Estatuto del Becario que aún no ha sido publicado

Durante el mes de junio de 2023, el Ministerio de Trabajo y los sindicatos UGT y CC.OO. anunciaron la firma del texto del Estatuto del Becario, sin intervención de la patronal CEOE. No obstante, dicho estatuto aún no ha sido publicado.

De conformidad con la información que han trasladado los firmantes, las empresas deberían cubrir los gastos en los que incurran los becarios en el desempeño de sus labores y tendrán derecho a vacaciones y descansos conforme se disponga en la ley o en el convenio de aplicación.

Asimismo, se limitaría el porcentaje máximo de becarios, no pudiendo superar el 20% de la plantilla (ampliable al 30% por convenio), así como el número máximo de horas de prácticas curriculares (no más del 25% de las horas en que concreten los créditos ECTS) y extracurriculares (no más del 15% de las horas en que se concreten los créditos ECTS) que podrán realizar los estudiantes.

#### Se publica la convocatoria para la concesión del distintivo “Igualdad en la Empresa” y se regula ese distintivo en I+D+I

Se ha publicado la [Orden IGD/703/2023, de 28 de junio, por la que se aprueban las bases de la concesión del distintivo “Igualdad en la Empresa” y se efectúa la convocatoria correspondiente al año 2023](#) para aquellas empresas que deseen presentar su candidatura para obtenerlo.

El distintivo de “Igualdad en la Empresa” reconoce la labor de las empresas y entidades comprometidas con la igualdad que destacan por la aplicación de políticas de igualdad entre mujeres y hombres en las condiciones de trabajo, en los modelos de organización y en otros ámbitos, como los servicios, productos y publicidad de la empresa. Para poder recibirlo, entre otros requisitos, se deberá contar con un plan de igualdad vigente y registrado, realizar un seguimiento de su implantación y, en el caso de las sociedades que no puedan formular una cuenta de pérdidas y ganancias abreviada de conformidad con la Ley de Sociedades de Capital y que cuenten con consejo de administración, este deberá contar con una presencia mínima de un 30% de mujeres.

Asimismo, se ha publicado el [Real Decreto 669/2023, de 18 de julio, por el que se regula el Distintivo de Igualdad de Género en I+D+I](#), para el reconocimiento y promoción de aquellas entidades cuya actividad principal sea la ejecución de la investigación, el desarrollo experimental, la transferencia de conocimiento y/o la innovación, que acrediten alcanzar criterios de excelencia en igualdad de género en estos ámbitos.

#### El Ministerio de Trabajo recuerda a las empresas la obligación de adoptar medidas preventivas ante las altas temperaturas

El Real Decreto-ley 4/2023 introdujo la obligación de prever medidas adecuadas frente a riesgos relacionados con fenómenos meteorológicos adversos, incluida la prohibición de desarrollar determinadas tareas durante las horas del día con temperaturas extremas, tal y como informábamos en esta [alerta](#).

Reiterando esta obligación, el Ministerio de Trabajo y Economía Social ha enviado más de 100.000 comunicaciones a empresas de los sectores de actividad que puedan suponer un mayor riesgo relacionado con las altas temperaturas recordando estas medidas.

## El Gobierno aprueba el Plan Anual de Fomento del Empleo Digno

El Consejo de Ministros ha aprobado, a propuesta del Ministerio de Trabajo y Economía Social, el [Plan Anual de Fomento del Empleo Digno 2023](#), que ha sido elaborado en colaboración con las comunidades autónomas. Se trata de una referencia compartida que, junto a la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2021-2024 (que mencionábamos en nuestra [newsletter de enero de 2022](#)), configuran el marco normativo para la coordinación y ejecución de las políticas de activación para el empleo en toda España, a partir del cual los servicios públicos de empleo diseñarán y gestionarán sus propias políticas.

## El Parlamento Europeo aprueba una resolución sobre el refuerzo del diálogo social

El pasado 1 de junio de 2023, el Parlamento Europeo aprobó la [Resolución sobre el refuerzo del diálogo social](#), en la que se resalta que el diálogo social, incluida la negociación colectiva, es un instrumento fundamental para el buen funcionamiento de la economía social de mercado y se establece una protección para que los interlocutores sociales regulen su actividad de manera autónoma, garantizando la plena legitimidad y el firme avance de la cobertura de los convenios colectivos.

El Parlamento Europeo pide a la Comisión y a los Estados miembros que hagan un seguimiento para, entre cosas, identificar situaciones en las que los interlocutores sociales hayan sido excluidos o en las que no han participado adecuadamente en las consultas a nivel nacional sobre las políticas de la Unión Europea y nacionales, velando por que se respete la obligación de consulta cuando así lo disponga la legislación.

## Novedades laborales del último Consejo de Ministros

En el último Consejo de Ministros, celebrado el 18 de julio de 2023, se han aprobado diferentes medidas laborales, como la [ordenación del nuevo sistema de Formación Profesional](#) y las convocatorias de [ayudas para acciones formativas vinculadas al Catálogo Nacional de las Cualificaciones Profesionales](#)

## 4. Sentencias

### Despido procedente por simular una baja médica tras informar la empresa de que iba a investigar unos descuadres en caja

El Tribunal Superior de Justicia de Madrid, en su [sentencia de 12 de mayo de 2023](#), ha declarado la procedencia de un despido de una trabajadora que presentó una baja médica inmediatamente después de que la empresa le informase de que iba a investigar unos descuadres en caja que había detectado. La trabajadora, que era la encargada de contabilidad de la empresa, alegó desconocer los descuadres y esa misma tarde no acudió a trabajar, remitiendo un informe de urgencias para, dos días después, presentar una baja médica por dolor lumbar.

Se determinó que la incapacidad temporal era simulada, constando la prueba de una detective privada mediante la cual se constataba que la trabajadora se movía perfectamente y cargaba pesos, sin signo alguno de dolor lumbar, existiendo una transgresión de la buena fe contractual y un abuso de la confianza al haber abandonado su puesto de trabajo tras ser informada de las irregularidades de caja y haber solicitado una baja médica.

## El Tribunal Supremo determina que la mera denegación de una concreción horaria no implica necesariamente una discriminación por razón de sexo

En su [sentencia de 25 de mayo de 2023](#), el Tribunal Supremo establece que las medidas dirigidas a la conciliación de la vida laboral y familiar de los trabajadores gozan de una dimensión constitucional, pero que ello no significa que toda decisión sobre concreción horaria implique necesariamente un trato discriminatorio por razón de sexo.

En el caso analizado, la trabajadora solicita una reducción de jornada con concreción horaria y la empresa, si bien le concede la reducción de jornada solicitada, deniega la concreción horaria por razones organizativas, dado que acceder generaría un sobredimensionamiento del turno al que pretendía acceder la trabajadora.

El Alto Tribunal considera que estas razones no están conectadas con un factor discriminatorio sino ligadas a exigencias organizativas y a una atención adecuada del servicio en los respectivos turnos que, suficientes o no en el marco de la legalidad ordinaria, evidencian una necesidad de tener que reorganizar la plantilla para que la trabajadora ejercite su derecho, pero sin que esa denegación esté conectada con un móvil discriminatorio por razón de sexo.

## Se rechaza la nulidad de un despido cuando la decisión estaba tomada antes de la baja médica

El Juzgado de lo Social nº 5 de Vigo, en su [sentencia de 19 de abril de 2023](#), ha declarado que un despido con efectos del mismo día que la trabajadora inició una baja por incapacidad temporal es improcedente pero no nulo, al haberse acreditado que la empresa contactó telefónicamente dos días antes con la trabajadora para comunicarle el cese.

En el caso analizado, la trabajadora prestaba servicios para una administración autonómica, la cual firmó diligencia de cese de la trabajadora el 20 de febrero con efectos del día anterior. A pesar de que la trabajadora hubiese estado de baja desde el 19 de febrero, consta acreditado que la empresa contactó telefónicamente con la trabajadora el 17 de febrero para comunicarle su cese, rechazándose la nulidad solicitada por la trabajadora bajo el pretexto de la Ley 15/2022 y declarando la improcedencia del despido.

## No vulnera el derecho a la libertad sindical impedir la actuación de miembros del comité de empresa que han sido despedidos disciplinariamente

En el caso analizado, varios miembros del comité de empresa reclaman su derecho a ejercer la condición de representantes de los trabajadores mientras no recaiga sentencia judicial firme que declare la procedencia de los despidos disciplinarios. El Tribunal Supremo resuelve, en su [sentencia de 25 de abril de 2023](#), que, tras la extinción contractual de los trabajadores, se ha roto la relación de trabajo o la conexión laboral, por lo que también se ha quebrado el vínculo representativo. Por tanto, confirma que no se ha producido una vulneración del derecho a la libertad sindical dado que el legislador no ha previsto explícitamente la extensión de la garantía reforzada del ejercicio de las funciones representativas. No obstante lo anterior, se confirma que los trabajadores pudieron haber pedido la suspensión cautelar del acto impugnado durante el proceso de tutela de la libertad sindical y no lo hicieron.



## **La Audiencia Nacional avala una suspensión de los contratos de trabajo con base en la caída de la demanda de los últimos meses y la previsión negativa para el año siguiente**

En el caso analizado, la empresa lleva a cabo un procedimiento de suspensión de los contratos de trabajo por causa productiva, alegando que existía una caída en la demanda desde octubre de 2022, que se acentúa en meses siguientes y que las previsiones para 2023 van en la misma línea.

En su [sentencia de 17 de abril de 2023](#), la Audiencia Nacional estima adecuado que un descenso de pedidos que se prevea que va a mantenerse hacia el futuro, justifique que se proyecte la suspensión de contratos que se adopta como medida preventiva para adecuar la plantilla a las necesidades de producción en ese año 2023. Así, entiende la Audiencia Nacional que, con la medida suspensiva, la empresa se pretende dotar de un colchón flexibilizador del empleo para acomodarlo a las necesidades de producción que hacia el futuro se vayan presentando.

## **5. Y además...**

### **El salario mínimo en Chile alcanzará los 500 mil pesos en 2024**

El Gobierno aprobó la Ley que reajusta el salario mínimo de manera progresiva, comenzando por \$440.000 en mayo de 2023 y alcanzando los \$500.000 en julio de 2024.

## **6. Garrigues Laboral y Sostenible**

### **Se inicia la tramitación de un reglamento europeo sobre calificaciones ESG**

La iniciativa pretende contribuir a incrementar la fiabilidad, comparabilidad y transparencia de esta actividad.

### **¿Qué supone la diligencia debida en materia de derechos humanos para la empresa familiar?**

El Parlamento Europeo ha aprobado su posición sobre la propuesta de Directiva sobre diligencia debida de las empresas en materia de sostenibilidad. Avanzar en esta materia, que el mercado y los inversores ya están demandando, es fundamental para la empresa familiar.

### **El Parlamento Europeo aprueba su posición sobre la Directiva de diligencia debida de las empresas en materia de sostenibilidad**

Se da un paso más en la aprobación de la Directiva de diligencia debida, cuyo objeto es garantizar que las empresas adopten medidas para identificar, prevenir, mitigar, eliminar y reparar los efectos adversos en los derechos humanos y el medio ambiente de sus actividades, las de sus filiales o las de sus cadenas de valor.

## 7. Blog Laboral

[¿Qué sucede cuando un trabajador con contrato fijo-discontinuo no atiende al llamamiento para su reincorporación?](#)

[No todo vale cuando se teletrabaja: la justicia marca las líneas rojas del trabajo en casa](#)

[¿Es posible despedir por correo electrónico?](#)

[‘Teleaccidentes’ de trabajo: la delgada línea roja entre trabajo y vida personal cuando la oficina está en casa](#)

[Indemnización adicional a la legalmente prevista para el despido improcedente: ¿excepción o regla general?](#)

[Así son las nuevas obligaciones de las empresas para garantizar la igualdad de las personas LGTBI y trans](#)

## 8. Prensa

[Las empresas tendrán que preavisar a Trabajo seis meses antes de cerrar un centro y despedir a más de 50 trabajadores](#)

Eloy Castañer, socio del Departamento Laboral de Garrigues, valora para *El País* la novedad introducida a través de la norma que regula el Mecanismo RED.

[Dudas con los nuevos plazos del despido colectivo: “Traerá conflicto”](#)

Este artículo de *Cinco Días* cuenta con los comentarios del Departamento Laboral de Garrigues, el primer despacho en reparar en este importante cambio.

**Más información:**  
**Departamento Laboral**

Síguenos:



**GARRIGUES**

Esta publicación contiene información de carácter general,  
sin que constituya opinión profesional ni asesoramiento jurídico.

© **J&A Garrigues, S.L.P.**, quedan reservados todos los derechos. Se prohíbe la explotación,  
reproducción, distribución, comunicación pública y transformación, total y parcial, de esta obra,  
sin autorización escrita de J&A Garrigues, S.L.P.

Hermosilla, 3  
28001 Madrid España  
T +34 91 514 52 00 - F +34 91 399 24 08

**[garrigues.com](http://garrigues.com)**