

# **Newsletter Laboral**

España

**GARRIGUES**

Mayo 2023

## Índice

**1. El marco laboral: entre el caos normativo y la demolición del modelo tradicional de relaciones laborales**

*Federico Durán López*

**2. Actualidad**

**3. En el radar**

**4. Sentencias**

**5. Y además...**

**6. Garrigues laboral y sostenible**

**7. Blog laboral**

## 1. El marco laboral: entre el caos normativo y la demolición del modelo tradicional de relaciones laborales

Solo en el año 2022 y en lo que llevamos de 2023 ha habido, al menos, diez modificaciones normativas importantes de cuestiones laborales en normas no específicamente laborales. Y están en cartera algunos proyectos que no renuncian a establecer normas con incidencia directa en la relación laboral. Todo ello está propiciando un proceso silencioso de demolición del marco tradicional de las relaciones laborales.

### Federico Durán López

Pocas dudas pueden albergarse acerca del caos normativo en que nos movemos en los últimos tiempos. No solo la normativa de la pandemia, difusa, compleja y confusa, en la que llegamos a conocer veinte modificaciones de una norma en un solo año de vigencia, sino la posterior, con continuas variaciones de significativos aspectos de las relaciones laborales, contenidas en la mayor parte de las ocasiones en normativa no específicamente laboral. Todo ello genera un panorama que no es exagerado calificar de caótico.

Estamos ante una normativa laboral desaforada, en muchas ocasiones consecuencia de simples ocurrencias, en la que no existe una visión de conjunto ni un planteamiento a largo plazo. Con el agravante de que muchas de las últimas normas no provienen de iniciativas legislativas surgidas del Ministerio de Trabajo, sino de otros departamentos ministeriales, y que se plantean al hilo de la regulación de otras cuestiones, rompiendo la visión unitaria que debería tener el ordenamiento laboral y que debería inspirar siempre su reforma, y marginando, además, el diálogo social y la intervención de los órganos consultivos pertinentes. Solo en el año 2022 y en lo que llevamos de 2023 han tenido lugar al menos diez modificaciones normativas importantes de cuestiones laborales en normas no específicamente laborales (tanto leyes orgánicas como ordinarias y algún real decreto). Y en cartera están algunos proyectos que, dirigidos también a la regulación de cuestiones extralaborales, no renuncian a establecer normas con incidencia directa en la relación laboral (los proyectos, por ejemplo, de ley de familias y de movilidad sostenible). Y a ello se añaden las reformas llevadas a cabo por normas específicamente laborales (así como en el terreno del empleo y de la seguridad social), que modifican determinados aspectos de las relaciones laborales sin la necesaria visión de conjunto y sin la consideración sistemática del ordenamiento laboral.

Todo ello está propiciando un proceso silencioso de demolición del marco tradicional de las relaciones laborales. Que no dudo que tenga que ser demolido, pero con orden, con sistema y teniendo claro qué es lo que se quiere construir en su lugar. Habría que ir a un marco laboral enteramente nuevo, no construido a través de retoques o correcciones del precedente. Y esta es una tarea urgente, porque el problema no es que pueda plantearse mantener o destruir el actual marco laboral, con más o menos correcciones o adaptaciones, sino que ese marco se está destruyendo a pasos agigantados, pero sin orden ni concierto. Los cambios económicos, sociales y tecnológicos que estamos viviendo provocan la obsolescencia acelerada de anteriores regulaciones (baste pensar que, en tiempos de redes sociales, de comunicaciones instantáneas por diversos canales, de uso creciente de la inteligencia artificial, el Estatuto de los Trabajadores sigue regulando como canal de comunicación entre representantes laborales y representados, el tablón de anuncios!) y ponen en cuestión algunos de los paradigmas sobre los que se ha construido el ordenamiento laboral. Empeñarse en regulaciones que siguen pensando que el sistema productivo no ha cambiado, como sucede con todo lo relativo al registro horario y al control de jornada; afrontar el trabajo a distancia por medio de una regulación intervencionista, que rezuma desconfianza y que siempre parece basada en la creencia de que cualquier cambio en las circunstancias y en el entorno productivo esconde nuevas posibilidades de abuso empresarial; y seguir considerando que toda

prestación de trabajo autónomo esconde, en principio, una situación fraudulenta que solo trata de evitar el vínculo laboral, es moverse con arreglo a esquemas mentales que no soportan el choque con la realidad.

Junto a esos cambios, no bien entendidos ni plasmados en la regulación de las relaciones laborales, el proceso de destrucción se alimenta porque dicha regulación, en los últimos tiempos, se inspira en cuestiones sociales, dignas de atención y de tutela, pero ajenas al núcleo tradicional de las relaciones laborales. Las empresas tienen como misión fundamental la producción de bienes y servicios para el mercado, lo que han de hacer de la manera más eficiente posible, buscando el adecuado equilibrio entre la protección de los derechos laborales, de la situación profesional de los trabajadores, la defensa de la productividad y la garantía de un beneficio económico para el capital invertido. La actual normativa está atribuyendo a las empresas la misión de garantizar la correcta distribución de roles en el seno de las familias, la movilidad sostenible o el libre desarrollo de la orientación sexual de los individuos. Una empresa socialmente responsable debe ser sensible a todas esas cuestiones, pero su regulación no debería atribuirse en exclusiva a las relaciones laborales .

Las empresas están teniendo que asumir, cada vez más, costes de políticas sociales que deberían estar, como tales, socializados. Si observamos los cambios normativos recientes, gran parte de ellos giran en torno a la conciliación de la vida laboral y personal o familiar. Y algunas encuestas indican que la preocupación principal de los trabajadores está pasando a ser la de la conciliación. En el proyecto de ley de familias se pretende establecer, por primera vez, una clara subordinación del trabajo a la vida privada y a la situación familiar de los trabajadores, mediante la “garantía del equilibrio de la vida profesional y privada para las personas adultas responsables de la crianza, garantizando la adaptación del trabajo a la situación familiar”.

Todo esto conlleva un cambio de paradigma importante en las relaciones laborales que requeriría un proceso de maduración y de reflexión más amplio. Asistimos a una eclosión de derechos que solo tienen una relación indirecta con el trabajo y que plantean conflictos de intereses (y no solo de empresas y trabajadores, sino de estos entre sí), no jurídicos, que deberían por tanto someterse a procedimientos de mediación y de solución no judiciales. Y se están trasladando a las empresas costos que no son propios de su proceso productivo, sino que derivan de la atención a intereses generales o valores socialmente compartidos y que deberían, por ello, estar socializados.

Este caos es malo para las empresas y para la economía y lastra la productividad y la posibilidad de desarrollar unas relaciones laborales adaptadas a la hora presente, tuteladoras de los derechos laborales pero atentas también a las necesidades organizativas y productivas de las empresas. La construcción de un nuevo derecho del trabajo y de unas nuevas relaciones laborales debe afrontarse con una drástica reducción de la intervención legislativa y reglamentaria y con la atribución del papel regulador fundamental a la negociación colectiva. Una negociación colectiva mucho más libre (lo que exige importantes cambios en su marco regulador) y menos condicionada por las rigideces legislativas, podría dar respuesta adecuada a las exigencias que plantea la regulación del trabajo humano en la sociedad que vivimos y que cambia aceleradamente.

## 2. Actualidad

### Se modifica parcialmente la orden de cotización a la Seguridad Social para el año 2023

La nueva orden actualiza el tope mínimo de la base de cotización a la Seguridad Social en cada uno de sus regímenes en relación con el SMI aprobado para este año 2023.

### Las altas temperaturas obligarán a las empresas a adoptar medidas preventivas para proteger a los trabajadores

Se establece 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.

## 3. En el radar

### Los agentes sociales firman el V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC) 2023-2025

Los sindicatos y la patronal han firmado el [V Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva \(AENC\) para los años 2023 a 2025](#).

El acuerdo tiene por objetivo impulsar la negociación colectiva y establece unas directrices de incrementos salariales de un 4 % en 2023, un 3 % en 2024 y otro 3 % en 2025. Además, se prevé que si el IPC fuera superior a la subida, podría aplicarse un incremento adicional de hasta un 1 % con efectos a partir del 1 de enero del año siguiente.

Por otra parte, se insta a que la negociación colectiva regule muy diversos aspectos, como son, entre otros, los periodos de prueba, los contratos temporales, los contratos fijos discontinuos, los contratos a tiempo parcial, la evaluación de la incapacidad temporal, la jubilación parcial, los instrumentos de flexibilidad interna o el teletrabajo y la desconexión digital.

### Continúa la negociación de los agentes sociales para la aprobación del Estatuto del Becario

Los agentes sociales continúan la negociación del denominado Estatuto del Becario. En las últimas reuniones, la negociación se ha centrado en torno a las prácticas extracurriculares, modalidad que suscita controversia entre las partes.

Por otro lado, tanto los sindicatos como la patronal han reclamado al Gobierno que aclare los detalles del texto para continuar con la negociación, así como los apoyos parlamentarios que existirían para aprobar la norma en caso de que se alcanzase un acuerdo entre los agentes sociales.

### El Consejo de Ministros aprueba el Proyecto de Ley de Familias que incluye permisos y medidas en el ámbito laboral

El [proyecto](#) se encuentra en trámite parlamentario por el procedimiento de urgencia y contempla una serie de medidas en el ámbito laboral entre las que destacan las siguientes: (i) permiso retribuido para parejas de hecho; (ii) permiso de 5 días anuales para el cuidado de familiares

dependientes; (iii) permiso parental de 8 semanas para padres con hijos menores de 8 años; y (iv) permiso de 4 días por causas de fuerza mayor familiares.

## **El Abogado General del TJUE considera que una entidad pública puede prohibir a sus empleados llevar cualquier signo visible de convicciones religiosas en el lugar de trabajo**

El Abogado General del Tribunal de Justicia de la Unión Europea ha emitido sus [conclusiones](#) en relación con el asunto C-148/22, respecto de la posible prohibición de una entidad pública de cualquier uso de signos ostensibles de afiliación ideológica o religiosa.

El Abogado General considera que el reglamento de trabajo de una entidad pública que, con la finalidad de organizar un entorno administrativo completamente neutro, prohíbe a los empleados usar cualquier signo de convicciones políticas, religiosas o filosóficas en el lugar de trabajo no constituye discriminación cuando tal prohibición se aplica de manera general e indiferenciada.

## **4. Sentencias**

### **No se consideran tiempo de trabajo las guardias que no implican encontrarse en un lugar determinado**

El Tribunal Supremo, en su [sentencia de 18 de abril de 2023](#), ha analizado un supuesto en el que se debatía si las guardias de disponibilidad deben ser computadas como tiempo efectivo de trabajo.

Los trabajadores tenían guardias telefónicas que implicaban no apagar el teléfono y atender las llamadas en caso de que se produjeran, así como acudir de forma presencial cuando ocurriese alguna incidencia. La empresa no exigía un tiempo mínimo de respuesta en caso de ser requeridos los empleados para acudir presencialmente.

En ese contexto, el tribunal determina que la falta de exigencia de un tiempo determinado de respuesta y la libertad del trabajador para encontrarse en cualquier lugar a su elección determinan que el tiempo de las guardias no deban entenderse como tiempo efectivo de trabajo, al contar los trabajadores con la posibilidad de disponer y organizar su tiempo personal y familiar.

### **Declaran procedente un despido por competencia desleal en un supuesto en el que la trabajadora ofrecía sus servicios por cuenta propia en Instagram**

Una [sentencia del Tribunal Superior de Andalucía](#) ha declarado procedente el despido por competencia desleal de una trabajadora que era ayudante de fotografía en un estudio y ofreció sus servicios por cuenta propia en Instagram y en una página web. De manera previa, la trabajadora había preguntado si podía ejercer por su cuenta la profesión de fotógrafa, a lo que la empresa le respondió de manera negativa ya que ello supondría ejercitar una competencia desleal con la empresa para la que trabajaba.

La sentencia declara que se había acreditado que la trabajadora había abierto un perfil de Instagram y una página web, quedando probado que había estado ejerciendo la profesión de fotógrafa por cuenta propia sin autorización del empresario demandado.

## El despido por causas objetivas está justificado en casos de disminución del volumen de la contrata

El Tribunal Supremo ha reiterado su doctrina, en la [sentencia de 14 de marzo de 2023](#), declarando que el artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores no impone agotar todas las posibilidades de recolocación del trabajador despedido, sin que exista obligación de asignar al trabajador a un puesto vacante. Asimismo, se declara que la extinción se ajusta a derecho al existir la disminución del volumen de la contrata y ser válido el criterio de selección utilizado (vinculado a la antigüedad).

## La Ley 15/2022 no resulta de aplicación en un supuesto de despido por ausencias injustificadas tras recibir el alta médica

El Tribunal Superior de Justicia de Galicia, en su [sentencia de 23 de marzo de 2023](#), ha decretado que no resulta de aplicación la Ley 15/2022 en un supuesto en el que el trabajador fue despedido por no reincorporarse a su puesto de trabajo ni justificar las ausencias tras ser dado de alta médica después de un proceso de incapacidad temporal.

Tras haber sido dado de alta y no reincorporarse, la empresa le remitió un burofax para que justificase sus ausencias, a lo que trabajador hizo caso omiso, alegando que desconocía que se hubiese emitido un parte de alta médica.

En este contexto, el tribunal considera que el trabajador tenía la obligación de reincorporarse a su puesto de trabajo. Sobre la aplicación de la Ley 15/2022, la sentencia señala que en el caso enjuiciado no se produjo ninguna discriminación hacia el trabajador con causa en su estado de salud, pues el trabajador fue despedido tras su alta médica, siendo la decisión extintiva ajena a la enfermedad que previamente hubiera podido padecer.

## La empresa puede no aceptar la retractación del trabajador de la baja voluntaria comunicada, si ya ha suscrito un precontrato con otro trabajador

El Tribunal Superior de Justicia de Murcia, en su [sentencia de 21 de marzo de 2023](#), ha desestimado una demanda por despido interpuesta por un trabajador que comunicó su intención de dejar sin efecto su baja voluntaria, un día antes de cumplir su preaviso.

El tribunal destaca que, desde el mismo conocimiento de la voluntad de dimisión del trabajador, la empresa desarrolló una importante actividad para contratar a un sustituto. En la fecha en la que el trabajador notificó a la empresa por medio de correo electrónico su decisión de dejar sin efecto su petición de baja voluntaria, la empresa ya había firmado un precontrato con un nuevo trabajador, denegando la solicitud de retractación.

El tribunal considera que ha quedado acreditado que la empresa se encontraba ante un daño claramente constatable, al haber puesto en marcha un proceso de selección para cubrir el puesto de trabajo y se había vinculado a un nuevo trabajador mediante un precontrato. Así, concluye que el carácter voluble de la voluntad del trabajador que se arrepiente de su dimisión no puede derivar en la improcedencia del despido pues el incumplimiento del precontrato de trabajo supone un grave perjuicio para el patrimonio de la empresa y para la vida profesional del trabajador con el que se suscribió el precontrato.

## Se declara procedente el despido de una teleoperadora por cortar las llamadas con los clientes

En el caso analizado por la [sentencia de 27 de marzo de 2023 del Tribunal Superior de Justicia de Valladolid](#), una trabajadora de una empresa de *contact center* fue despedida por colgar a los clientes

en los primeros segundos de la llamada o poner a los clientes en espera y posteriormente cortar las llamadas. Tras realizar una auditoría de calidad de las llamadas, la empresa advirtió a la trabajadora de que no podía actuar de esta manera y le informó de que le realizaría un seguimiento.

La sentencia considera que los hechos son suficientemente graves como para justificar el despido, en la medida en que cortar las llamadas implicaba que los clientes no fueran debidamente atendidos. Además, la conducta se produjo en reiteradas ocasiones, no tratándose de hechos puntuales, lo que determina la declaración de la procedencia del despido.

## 5. Y además...

### [Retos y novedades laborales: ¿cómo enfrentar la tendencia de reducción de jornada y los bajos índices de productividad registrados en Latinoamérica?](#)

En este artículo analizamos la jornada laboral actual y en discusión en Chile, Colombia, Perú y México, y sus implicancias en los índices de productividad.

### [Chile: Principales aspectos asociados a la nueva ley que reducirá la jornada de trabajo a 40 horas semanales](#)

Con la reciente aprobación de la Cámara de Diputados, la Ley de las 40 horas ya es una realidad en Chile. Explicamos los puntos principales de la nueva ley y cuándo se empezarán a aplicar.

## 6. Garrigues laboral y sostenible

### [El Parlamento Europeo aprueba la propuesta de directiva sobre brecha salarial](#)

La propuesta refuerza el principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres con el objetivo de cerrar la brecha salarial.

### [La UE ahonda en los principios de transparencia e igualdad retributiva entre hombres y mujeres y en el fomento de la igualdad real de las personas con discapacidad](#)

Se ha publicado la directiva que refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor a través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su cumplimiento.

También se ha publicado una resolución del Parlamento Europeo que trata aspectos muy diversos relacionados con la discapacidad, enmarcada en la Estrategia de la Unión Europea sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad para 2021-2030.

### [Ha concluido el trámite de audiencia pública del anteproyecto de ley que regula el marco de información corporativa sobre cuestiones medioambientales, sociales y de gobernanza](#)

El Consejo de Ministros acordó, el pasado 3 de mayo de 2023, iniciar este trámite hasta el 25 de mayo, de modo que los posibles interesados en el texto del anteproyecto han realizado sus aportaciones.

## 7. Blog laboral

[Grandes retos en materia de seguridad y salud en el trabajo fijados en España para los próximos años](#)

[Plan de igualdad: si el sindicato se niega a negociar, ¿la empresa lo puede implantar de manera unilateral?](#)

[¿Existe el derecho a prorrogar una excedencia voluntaria cuando se agota la duración solicitada?](#)

[Jornada laboral semanal de cuatro días: ¿mito o realidad?](#)

[Llamamiento a los trabajadores fijos-discontinuos a través de 'WhatsApp': ¿es posible?](#)

**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)**