

## NEWSLETTER

Fecha: Marzo 2024  
De: Miralles Abogados  
A: Contactos

---

### A) NOVEDADES DE DESPACHO:

#### 1. Actividad Internacional:

Nos complace comunicar que Miralles es uno de los despachos fundadores de la International Labour Law Network (ILLN), una alianza global de despachos dedicados al derecho laboral. Encuentra el link a la web aquí: [ILLN: International Network of Leading Labour Law Specialists](#)

ILLN está dedicada a ofrecer servicios de derecho laboral de forma unificada para acompañar cualquier asunto que nuestros clientes tengan, así como, por ejemplo, coordinar proyectos cross-border (por ejemplo asesorar sobre las condiciones laborales aplicables en diferentes países, desplazamientos etc.). Igualmente desde ILLN se organizan eventos y webinars relacionados con derecho laboral internacional y europeo y que compartiremos con vosotros.

El 7 y 8 de marzo Miralles organizó un evento en Barcelona con todos los miembros de la ILLN donde se debatieron novedades en el ámbito del derecho europeo y acciones futuras de la red.

En Miralles contamos además con una extensa red de despachos colaboradores extranjeros que conocemos personalmente y visitamos anualmente, que pueden dar soporte en cualquier proceso laboral fuera de España.

Especialmente destacar las relaciones que tenemos con despachos alemanes especializados en derecho laboral a través de nuestro German Desk. Colaboramos estrechamente tanto con despachos alemanes mediante el intercambio de asuntos profesionales y asumimos también la interlocución con la sede corporativa de empresas alemanas en determinados procesos y circunstancias.

#### 2. Equipo Miralles:

Nuestro equipo se ha reforzado con la incorporación y experiencia de Maria Muñoz, abogada que cuenta con más de 15 años en el campo del derecho laboral en uno de los principales despachos de abogados de España.

Igualmente hemos reforzado el equipo de consultoría organizativo-laboral, con la incorporación de Cristina Miralles como economista-consultora.

### B) NOVEDADES LEGISLATIVAS DESTACADAS 1º TRIMESTRE 2024:

#### 1. **REAL DECRETO-LEY 6/2023, DE 19 DE DICIEMBRE**, por el que se aprueban medidas urgentes para la ejecución del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia en materia de servicio público de justicia, función pública,

*régimen local y mecenazgo* queda convalidado por el Congreso en fecha 10 de enero de 2024, quedando definidos los dos grandes objetivos de esta norma:

1. Digitalización de la justicia: Pretende implantar la digitalización de todos los datos relativos a la justicia y a los procesos judiciales a nivel estatal (creación de “la carpeta justicia”, digitalización por parte de la Oficina Judicial de los documentos que se presentan en formato papel, publicidad de las actuaciones judiciales en streaming, celebración de la vistas y actos procesales por vía telemática...).
  2. Introducción de medidas de eficiencia procesal, las cuales se introducen mediante la reforma de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social que entrará en vigor el **20 de marzo de 2024**.
2. El RD-Ley 6/2023 introduce importantes modificaciones en la **LEY 36/2011, DE 10 DE OCTUBRE, REGULADORA DE LA JURISDICCIÓN SOCIAL que entran en vigor el 20 de marzo de 2024**:
- **Posible acumulación de acciones (Art. 25 LRJS):** Se amplía el concepto de título o causa de pedir, incluyéndose, además de los mismos hechos, la misma o análoga decisión empresarial o varias decisiones empresariales análogas. Si el actor o actores no ejercitasen conjuntamente las acciones, el juzgado, de oficio, deberá acordar la acumulación, salvo cuando pueda ocasionar perjuicios desproporcionados a la tutela judicial efectiva del resto de intervinientes.
  - **Posible acumulación de acciones en supuestos especiales (Art. 26 LRJS):**
    1. Se añaden dos supuestos nuevos de acumulación de acciones. Por un lado, se prevé la acumulación para acciones de MSCT por parte de distintos actores contra un mismo demandado, siempre que deriven de los mismos hechos o misma decisión empresarial. Por otro lado, se prevé la acumulación para acciones de despido por causas objetivas por parte de distintos actores contra un mismo demandado, siempre que la causa del despido de la carta sea idéntica.
    2. Se modifica la acumulación de acción de despido y reclamación de cantidades, limitándose a las cantidades vencidas, exigibles y de cuantía determinada.
    3. Se elimina la posibilidad de que el Juzgado disponga la desacumulación por la especial complejidad de los conceptos reclamados, cuando ello pudiera causar demoras excesivas al proceso de despido.
  - **Acumulación de acciones obligatoria (Art. 28 y 29 LRJS):** Se acuerda la obligación de acumular los procesos contra un mismo demandado, siempre que la causa y la acción sea la misma, tanto cuando los procesos se sigan ante un mismo Juzgado o Tribunal como cuando se sigan en juzgados sociales distintos de la misma circunscripción.
  - **Extensión efectos de una sentencia firme (Art. 247 bis LRJS) cuando:**
    1. Que los interesados se encuentren en idéntica situación jurídica.
    2. Que el juez o tribunal sentenciador fuese competente, a razón de territorio, para conocer el procedimiento al que se quieren extender los efectos.
    3. Que los interesados soliciten la extensión de los efectos de la sentencia en el plazo de un año desde la última notificación de ésta a quienes fueran parte en el proceso.
  - **Nuevo supuesto para la imposición de una sanción pecuniaria (Art 97.3 LRJS):** Cuando la sentencia condenatoria coincida esencialmente con la pretensión contenida en la papeleta de conciliación o solicitud de mediación, siempre que el condenado sea el empresario. Se interpreta que, para interponer dicha sanción, no bastará con que exista una conexión entre la pretensión y el fallo, sino que se intuya una actitud de abuso del servicio público de justicia por parte del demandado/a.
  - **Designación de letrado en el plazo de 2 días** desde la recepción del señalamiento para acto de juicio.

- 3. SUBIDA DEL SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL:** Se aprueba la subida del SMI que pasa a ser de 1.134 euros en 14 pagas.
- 4. Modificación del Artículo 49.1 e) Estatuto de los Trabajadores.** Apertura de consulta pública sobre el anteproyecto de ley en relación con la extinción automática del contrato por incapacidad permanente.
- 5. La Orden PJC/51/2024, de 29 de enero, por la que se desarrollan las normas legales de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional para el ejercicio 2024 que recoge las bases mínimas y máximas de cotización a la seguridad social.**

## **C) NOVEDADES JURISPRUDENCIALES:**

### **Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de la Unión Europea, de 22 de febrero 2024. Asunto C-589/22. Cómputo de bajas voluntarias para despido colectivo.**

Una reciente sentencia del TJUE, interpreta que aquellas empresas que en el marco de un plan de reestructuración constaten la necesidad de reducir un determinado número de puestos de trabajo que superen los umbrales para iniciar un despido colectivo, deberán acudir al procedimiento legal del despido colectivo independientemente de la forma jurídica utilizada para la supresión de dichos puestos.

En este caso concreto el Tribunal considera que las bajas voluntarias computan a estos efectos.

### **Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de la Unión Europea, de 18 de enero. Asunto Ca Na Negreta C-631/22. Extinción automática por incapacidad permanente.**

El TJUE resuelve una cuestión prejudicial presentada por el TSJ de Islas Baleares en la que se plantea si la extinción automática por incapacidad permanente prevista en el artículo 49 ET contraviene a la Directiva Europea 2000/78 de no discriminación por discapacidad.

El TJUE establece que el artículo 5 de la mencionada directiva rechaza la posibilidad de que el empresario extinga el contrato de trabajo por una incapacidad sobrevenida sin que, con carácter previo, se adopten unos ajustes razonables con el fin de adaptar el trabajo a las capacidades y necesidades de la persona trabajadora. Entiende, pues, que el artículo 49 e) del Estatuto de los Trabajadores estaría dispensando al empresario de su obligación de realizar o, en su caso, mantener ajustes razonables, a aquellos trabajadores que, no siendo competentes para desarrollar el puesto de trabajo por una incapacidad permanente, podrían desempeñar funciones en otro puesto de trabajo.

### **Sentencia del Tribunal Económico-Administrativo Central, de 18 de diciembre de 2023. Inspecciones de despidos próximos a la jubilación basadas en la edad.**

El TEAC rechaza las regularizaciones en el IRPF que hizo a Hacienda a dos trabajadores despedidos porque el único indicio que aportó la Inspección para demostrar que las salidas fueron pactadas fue la edad de los afectados.

Un primer caso expone que Hacienda alegó que se trataba de un despido acordado porque el trabajador tenía 62 años, no se había reincorporado al mercado laboral, aceptó una indemnización 25% inferior a la que le correspondería y la motivación de la extinción se remite a "vaguedades". El TEAC apunta que estas circunstancias, en ausencia de otros indicios que apunten en la misma dirección, son insuficientes para deducir que se trata de un despido pactado, por lo que anula la regularización practicada.

**Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 21 de noviembre de 2023.**  
**Cálculo días de lactancia de las personas trabajadoras a tiempo parcial.**

El Tribunal Supremo entiende que el cálculo correcto es el siguiente:

Número de días laborables entre el día del fin de permiso por maternidad hasta que el menor cumple 9 meses dividido por el número de horas de trabajo diarias. Este cálculo, en el caso que nos ocupa, daría el siguiente resultado: 113 días / 4 horas diarias (jornada parcial) = 28,25 días de lactancia.

**Sentencia del Tribunal Supremo de 12 de noviembre de 2023.**  
**Derecho de reducción de jornada del artículo 37.6 y 7 ET.**

El Tribunal Supremo confirma que, en base al artículo 37.6 y 7 del ET, la concreción de la jornada sólo puede hacerse dentro de los límites de su jornada ordinaria, es decir, la persona trabajadora solicitante podrá reducir su jornada dentro de su jornada ordinaria, pero en ningún caso, alterar el régimen de trabajo a turnos que venía realizando.

**Sentencia del Tribunal Supremo de 14 de diciembre de 2023.**  
**La compensación por no competencia en caso de declaración de nulidad parcial del pacto.**

Se debate sobre los efectos de esta nulidad: ¿Debe el trabajador restituir el dinero que se le había abonado o, por el contrario, la empresa pierde su derecho por el abuso y nulidad del pacto?

En la sentencia queda probado que la compensación del pacto era parte integrante del salario base, permaneciendo invariable el salario ofertado, la cantidad abonada por la empresa se entiende como retribución salarial y no como indemnización de no competencia, concluyendo la Sala que no debe devolverse importe alguno.

**Sentencia del Tribunal Supremo de 30 de noviembre de 2023.**  
**La alteración del banco social tras un periodo largo de vacío negociador.**

La doctrina consolidada del Tribunal Supremo, establece que el único momento para determinar los niveles de representatividad de los sindicatos en la empresa es el de la constitución de la mesa negociadora, quedando inalterado incluso tras nuevas elecciones.

En el presente caso, el Tribunal Supremo, de forma excepcional, acepta una modificación de los niveles de representatividad porque (i) hay una gran distancia cronológica entre el momento de la constitución de la mesa negociadora y la actualidad, sin haberse llegado a ningún acuerdo respecto al Convenio Colectivo en 6 años (vacío en la negociación), (ii) se han producido importantes cambios en la representatividad sindical, obteniendo el sindicato USO 4 representantes en las últimas elecciones, (iii) y el sindicato demandante USO ha estado reclamando su legitimación negociadora desde que salieron los resultados de las últimas elecciones, lo que demuestra un verdadero interés en formar parte de la Mesa Negociadora del Convenio Colectivo.

Finalmente el Supremo admite la incorporación del sindicato USO a la mesa negociadora transcurridos 6 años desde la creación de la misma sin haberse alcanzado un acuerdo.

**Sentencia del Tribunal Supremo, de fecha 6 de febrero de 2024.**

**Política empresarial de utilización de dispositivos digitales.**

Esta sentencia declara que las instrucciones sobre el uso de dispositivos digitales entregadas de forma unilateral por el empleador a la plantilla sin haber contado con la participación de los representantes de los trabajadores para su elaboración, son nulas.

El Tribunal Supremo, establece que no contar con la participación de la representación de los trabajadores para establecer los criterios de utilización de los dispositivos digitales, vulnera el artículo 87.3 de la LOPD, 3/2018.

**Sentencia de la Audiencia Nacional, de 17 de noviembre de 2023.**

**Reiterada falta de aportación de la documentación pertinente para elaborar un plan de igualdad.**

La Audiencia Nacional condena a una empresa por no aportar injustificadamente la documentación pertinente en la negociación de un plan de igualdad durante un periodo de 3 años, estimando la vulneración del derecho de libertad sindical y condenando a la empresa a una indemnización de daños y perjuicios.

Quedamos a su disposición para cualquier cuestión.

Cordialmente,