

## NEWSLETTER

Fecha: Septiembre 2024  
De: Miralles Abogados  
A: Contactos

---

### A) **NOVEDADES DE DESPACHO.**

#### 1. Actividad internacional:

Durante el primer semestre de 2024 Miralles acudió a los congresos anuales de derecho laboral de la International Bar Association (IBA) y la European Employment Lawyers Association (EELA). Durante estos congresos tuvimos una gran oportunidad para discutir novedades laborales a nivel internacional y las últimas tendencias en derecho laboral. Igualmente, nos permitió encontrarnos con nuestra red de despachos internacionales y seguir estableciendo nuevas relaciones con despachos de abogados de todo el mundo.

Por otro lado, la International Labour Law Network (ILLN), una alianza global de despachos dedicados al derecho laboral impulsada por Miralles y otros despachos, cuenta con 2 nuevos miembros (Polonia y Suecia). El próximo 19 y 20 de septiembre la Asociación se reunirá en Amsterdam para repasar las últimas novedades en materia laboral a nivel europeo y establecer los objetivos para el año 2025.

Podéis encontrar el link a la web de ILLN aquí: [International Network of Leading Labour Law Specialists](https://www.illn.com).

#### 2. Outing Miralles:

El pasado 13 y 14 de junio el equipo de Miralles pasó unas jornadas fuera de la oficina, donde repasamos los objetivos actuales y futuros del despacho y pudimos fortalecer los valores de trabajo en equipo.

Igualmente tuvimos la oportunidad de realizar una sesión con Agustín Riviere (Coach certificado de Dale Carnegie) para tratar temas tales como el reconocimiento por logros o la gestión de los equipos y procesos en beneficio de nuestros clientes.

Podéis acceder a la publicación en LinkedIn [aquí](#).

### B) **NOVEDADES LEGISLATIVAS DESTACADAS 3er. TRIMESTRE 2024.**

#### 1. **REGLAMENTO (UE) 2024/1689 DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO, DE 13 DE JUNIO DE 2024, por el que se establecen normas armonizadas en materia de inteligencia artificial.**

Se elabora con el objetivo de establecer normas armonizadas para la utilización de sistemas de IA en la Unión Europea, intentando garantizar la de protección de la salud, la seguridad y los derechos fundamentales.

Se define un sistema de IA como aquel que opera con elementos de autonomía y que, basándose en datos y entradas obtenidos de humanos o máquinas, infiere cómo alcanzar unos objetivos propuestos, usando para ello técnicas basadas en el aprendizaje-máquina o en lógica y conocimiento, y genera como salida contenidos, predicciones, recomendaciones o decisiones que influyen en el entorno con el que el sistema interactúa.

En el ámbito laboral, se clasifican como de alto riesgo los sistemas de IA que se utilizan en los ámbitos del empleo y la gestión de los trabajadores, en especial: contratación, selección de personal, toma de decisiones que afecten a las condiciones de trabajo (promoción, rescisión, asignación de tareas, a partir de comportamientos individuales o rasgos o características personales y supervisión o evaluación de las personas).

Será aplicable (con carácter general) a partir del 2 de agosto de 2026.

No obstante, las prácticas de IA prohibidas resultarán aplicables a partir del 2 de febrero de 2025.

En dicho sentido, se establecen **obligaciones** para las empresas:

- 1) Implantar un **sistema de gestión de riesgos** que constará de:
- 2) **Gobernanza de los datos**. Los sistemas de IA de alto riesgo se someterán a prácticas de gobernanza y gestión de datos adecuadas.
- 3) **Necesidad de supervisión humana**. Los sistemas de IA de alto riesgo se diseñarán y desarrollarán de modo que puedan ser vigilados de manera efectiva por personas físicas durante el período que estén en uso.
- 4) **Información a los RLPT y a las propias personas trabajadoras afectadas**, indicándoles que estarán expuestos a la utilización del sistema de IA de alto riesgo.
- 5) **Derecho de la persona trabajadora a explicación clara y significativa**, acerca del papel que el sistema de IA ha tenido en el proceso de toma de decisiones y los principales elementos de la decisión adoptada.
- 6) **Obligación de alfabetización (formación/contratación de responsable)**. Las empresas adoptarán medidas para garantizar que, en la mayor medida posible, su personal y demás personas que se encarguen del funcionamiento y la utilización de sistemas de IA tengan un nivel suficiente de alfabetización en esta materia.

## **2. LO 2/2024, DE 1 DE AGOSTO, de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres.**

Se produce una transposición de la Directiva (UE) 2022/2381 relativa a un mejor equilibrio de género entre los administradores de las sociedades cotizadas, que se extienden a determinadas sociedades no cotizadas, los colegios profesionales y otras organizaciones como sindicatos o asociaciones empresariales.

Se entiende por representación paritaria y presencia equilibrada entre mujeres y hombres aquella situación en la que las personas de cada sexo no superen el 60% ni sean menos del 40%.

Además de aplicarse al Consejo de Administración, se contempla la obligación para la Alta dirección (si bien únicamente se indica que las empresas deberán “velar” porque la alta dirección tenga una composición equilibrada).

Además de esta regulación de ámbito mercantil, en el ámbito laboral esta norma regula varias cuestiones:

- Junto al concepto de violencia de género se reintroduce el de violencia sexual: inicialmente incorporado por la Ley Orgánica 10/2022, de garantía integral de la libertad sexual, había sido eliminado, por error, por la Ley 4/2023, para la igualdad real y efectiva de personas trans y la garantía de los derechos de personas LGTBI.
- A partir de 22 de agosto de 2024, desapareció la nulidad objetiva de la extinción del contrato por causas objetivas o del despido disciplinario para (i) aquellas personas trabajadoras que soliciten o estén disfrutando del permiso de cinco días por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin

hospitalización que requiera reposo domiciliario de familiares, y (ii) para quienes soliciten o disfruten de una adaptación de jornada según art 34.8 ET.

Se trata no obstante de un error técnico que va a ser corregido en breve, advirtiéndose mientras tanto de la posible nulidad de aquellas decisiones extintivas que se puedan efectuar en base a esta regulación errónea.

### **3. REAL DECRETO 893/2024, DE 10 DE SEPTIEMBRE, por el que se regula la protección de la seguridad y la salud en el ámbito del servicio del hogar familiar:**

Los empleados/as del hogar tienen derecho a disfrutar de las mismas protecciones de salud y seguridad que cualquier otro empleado: evaluación de riesgos obligatoria, formación y vigilancia de la salud, protección contra violencia y acoso, EPIs, entre otros.

## **C) PREVISIONES LEGISLATIVAS 2024.**

### **1. Proyecto de Ley: Extinción contrato por incapacidad permanente.**

Se ha publicado el proyecto de ley por el que se modifica el Estatuto de los Trabajadores y la Ley General de la Seguridad Social en materia de extinción del contrato de trabajo por incapacidad permanente.

Se prevé la obligación de hacer los ajustes necesarios o el cambio a un puesto de trabajo vacante y disponible antes de extinguir el contrato por declaración de incapacidad permanente total o absoluta, salvo que constituya una carga excesiva para la empresa.

Puede acceder al proyecto de ley clicando [aquí](#).

### **2. Reducción de la jornada máxima legal hasta 37'5 horas semanales.**

El texto aún está pendiente de consensuar entre Gobierno y agentes sociales (se continúa negociando entre el Ministerio de Trabajo y Economía Social, con CCOO, UGT, CEOE y Cepyme).

Existe propuesta del Ministerio para aplicar de manera flexible el recorte de jornada a lo largo de 2025, mejorar el registro de jornada y garantizar el derecho de los trabajadores a la desconexión digital.

A fecha de hoy se confirmaría la consideración de jornada anual y se está cuestionando la fecha de entrada en vigor, así como valorándose una eventual progresividad de aplicación.

Por otro lado, asimismo se estaría considerando un criterio de mayor flexibilidad en la aplicación de la jornada irregular (que se pueda seguir considerando el porcentaje a aplicar sobre la jornada actual, y no la reducida).

### **3. Pendiente de publicación el Real Decreto de desarrollo del art. 15 de la Ley 4/2023 de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.**

Esta norma, fruto del acuerdo con los agentes sociales, incluirá las directrices y pautas concretas para la elaboración y aprobación de los planes LGTBI y los protocolos para la prevención del acoso y la violencia en el trabajo frente a las personas LGTBI, obligación que afectará a todas las empresas de más de 50 personas trabajadoras.

## D) NOVEDADES JURISPRUDENCIALES.

### 1. Sentencia de la Audiencia Nacional 69/2024, 17 de junio. Revisión salarial Convenio General de la Industria Química.

Esta Sentencia de la Audiencia Nacional, que ya es firme, establece que el incremento salarial del 10,3%, resultante de la diferencia entre la suma del IPC general español de los años 2021 a 2023 y los incrementos pactados en el convenio para esos años, debe aplicarse a todos los trabajadores de alta en la empresa el 31 de diciembre de 2023, independientemente de su fecha de contratación.

### 2. Sentencia del Tribunal Justicia de la Unión Europea, de 11 de julio de 2024. C-196/23. La extinción de contratos en número superior a los umbrales del art. 51.1 ET derivada de la jubilación de un empresario persona física constituye un despido colectivo.

El Tribunal Supremo concluye que la Directiva 98/59 no excluye extinciones por motivos ajenos a la voluntad del empresario, como la jubilación.

Las consultas con los representantes de los trabajadores se entienden como necesarias para reducir los despidos o mitigar sus consecuencias. Por tanto, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) sostiene que no es equiparable la muerte del empresario con la jubilación, ya que en la jubilación sí es posible realizar consultas previas.

### 3. Sentencia del Tribunal Supremo 903/2024, de 11 de junio. Control (formal) del uso del crédito horario.

El Tribunal Supremo concluye que no vulnera la libertad sindical cuando la empresa exige justificar (de forma genérica) el uso del crédito horario, no remunerando esas horas en caso contrario.

El Tribunal concluye que el crédito horario está configurado como un permiso y, por tanto, resulta coherente un control razonable por parte del empresario. Además, considera que la justificación que exigía la empresa en este caso no era excesiva.

La justificación pedida por la empresa resulta conciliable con la libertad sindical porque opera en el plano formal, como exigencia de una indicación al empresario de la finalidad genérica a que se destina el crédito horario, sin que sea preciso una prueba plena, a través de medios hábiles al efecto, de las concretas actividades realizadas en las horas utilizadas.

### 4. Sentencia del Tribunal Supremo 737/2024, de 28 de mayo. Control (formal) del uso del crédito horario.

El Tribunal Supremo cambia de criterio en relación con los días de cumplimiento de una sanción disciplinaria, concluyendo que no es necesario indicar la fecha concreta de cumplimiento de la sanción en la carta de sanción.

Quedamos a su disposición para cualquier cuestión.

Cordialmente,

# MIRALLES