

NEWSLETTER LABORAL JULIO DE 2023



EDITORIAL

En esta Newsletter de novedades laborales y de Seguridad Social correspondiente al mes de julio de 2023 incluimos, como es costumbre, los siguientes apartados:

- i.** Resumen de las principales novedades legislativas producidas durante el mes de julio de 2023.
- ii.** Relación de las principales resoluciones judiciales dictadas y/o publicadas en el ámbito laboral el mes de julio de 2023.
- iii.** Reseña de Interés.

Con relación a nuestra Reseña de Interés, este mes realizaremos un resumen sobre las modificaciones del Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, por el que se adoptan y prorrogan determinadas medidas de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la Guerra de Ucrania, de apoyo a la reconstrucción de la isla de La Palma y a otras situaciones de vulnerabilidad; de transposición de Directivas de la Unión Europea en materia de modificaciones estructurales de sociedades mercantiles y conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores; y de ejecución y cumplimiento del Derecho de la Unión Europea.

Esperamos que todas estas novedades sean de vuestro interés.

Gracias.

Un saludo,



NORMATIVA RELEVANTE EN EL ÁMBITO LABORAL

A continuación, les señalamos la normativa relevante dictada y/o publicada durante el mes de julio de 2023:

- *Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, por el que se adoptan y prorrogan determinadas medidas de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la Guerra de Ucrania, de apoyo a la reconstrucción de la isla de La Palma y a otras situaciones de vulnerabilidad; de transposición de Directivas de la Unión Europea en materia de modificaciones estructurales de sociedades mercantiles y conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores; y de ejecución y cumplimiento del Derecho de la Unión Europea.*
- *Real Decreto 608/2023, de 11 de julio, por el que se desarrolla el Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo.*
La norma desarrolla el procedimiento por el cual se puede solicitar la aplicación del mecanismo, así como el fondo que garantizará la financiación adecuada para la protección social de las personas trabajadoras que se acojan y las exoneraciones a las empresas.



RESOLUCIONES RELEVANTES EN EL ÁMBITO LABORAL

Sentencias relevantes en el ámbito laboral

- *Sentencia del Tribunal Supremo, núm. 2624/2023, de 7 de junio de 2023, Rec. 280/2021, el disfrute de permisos en días naturales o en días de trabajo efectivo.* El Tribunal ha fallado, reiterando doctrina y jurisprudencia, que la regla general es que los permisos retribuidos deben disfrutarse durante los días de trabajo efectivo salvo que el convenio colectivo, al establecer una mejora de los permisos que recoge el Estatuto de los Trabajadores, acuerde que se disfruten en días naturales.
- *Sentencia del Tribunal Supremo, núm. 2729/2023, de 14 de junio, Rec. 427/2023, sobre la denegación de concreción horaria y la indemnización.* El Tribunal Supremo considera que una denegación indebida de la concreción horaria justifica el reconocimiento de una indemnización, porque la empresa se podría haber exonerado si hubiera dado al menos un cumplimiento provisional a la medida propuesta por el trabajador.
- *Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, núm. 1201/2023, de 31 de mayo, Rec. 1441/2022, sobre las horas extra y el incumplimiento del registro de jornada.* La Sala determina que, en un supuesto en el que no se pudo registrar la jornada mediante huella dactilar debido a la pandemia, el registro llevado a cabo por la propia trabajadora es válido para acreditar las horas extraordinarias realizadas ante la ausencia de prueba en contrario de la empresa.
- *Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, núm. 6589/2023, de 10 de mayo, Rec. 86/2023, sobre el reconocimiento de una incapacidad permanente.* El Tribunal sostiene que no se puede impedir el reconocimiento de la incapacidad permanente bajo la argumentación de que la persona puede llevar a cabo su profesión en el domicilio mediante teletrabajo, cuando no puede desplazarse físicamente al centro de trabajo. El trabajo a distancia debe ser voluntario para la persona trabajadora y para la empleadora.
- *Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Canarias/Tenerife, núm. 219/2023, de 15 de marzo, Rec. 196/2022, sobre las manifestaciones de un trabajador respecto a una lesión y su tiempo y lugar.* El Tribunal considera que las manifestaciones del trabajador respecto a dónde se hizo la lesión y cuándo es un medio de convicción suficiente y válido si tienen apariencia de verosimilitud. En el caso, el trabajador dice haber sufrido una caída al bajarse del coche en el parking de la empresa y la mutua alega que las manifestaciones del trabajador no pueden constituir una prueba válida. El Tribunal Superior de Justicia falla que las manifestaciones del trabajador son prueba válida ya que la declaración de un accidente como accidente laboral no puede depender y limitarse únicamente a los partes de declaración de accidente, ya que no siempre se emiten de forma inmediata en el momento en el que los hechos tienen lugar.



RESEÑA DE INTERÉS

Ha sido publicado recientemente en el BOE el Real Decreto Ley 5/2023, de 28 de junio, por el que se adoptan y prorrogan determinadas medidas de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la Guerra de Ucrania, de apoyo a la reconstrucción de la isla de La Palma y a otras situaciones de vulnerabilidad; de transposición de Directivas de la Unión Europea en materia de modificaciones estructurales de sociedades mercantiles y conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores; y de ejecución y cumplimiento del Derecho de la Unión Europea. Introduce modificaciones y novedades en el Estatuto de los Trabajadores, que se comentan en esta reseña de julio.

En primer lugar, se ha modificado el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores –en adelante, ET–, relativo a la adaptación de jornada. Ahora el periodo máximo del periodo de negociación son 15 días -en lugar de los 30 de antes- y, además, si no concurre oposición motivada de la Empresa en este plazo, se presupone la concesión. Por tanto, en dicho plazo se debe plantear una propuesta alternativa al trabajador o manifestar una negativa motivada.

También, en este mismo artículo se amplía el permiso de adaptación o reducción de jornada en caso de hijos o hijas mayores de doce años, cónyuges, parejas de hecho, familiares hasta el segundo grado, etc. y otras personas dependientes -exigiéndose solo convivencia en este caso-, que no puedan valerse por sí mismos. Por tanto, se amplía sustancialmente el ámbito subjetivo en comparación a lo que recogía la Ley antes de la aprobación del Real Decreto-ley 5/2023, donde se contemplaba la solicitud para cuidados de familiares de solo hasta segundo grado.

En segundo lugar, sobre el artículo 37.3 ET, relativo a los permisos retribuidos, se ha modificado el apartado a), b) y se ha añadido el apartado b) bis.

- En el caso del apartado a), se otorgan quince días naturales en caso de matrimonio y registro de pareja de hecho, cuando antes era solo por matrimonio.
- En el apartado b) hay un cambio del permiso de 2 a 5 días en caso de accidente, enfermedad grave, hospitalización, etc. de familiares hasta segundo grado o cónyuge/pareja de hecho, así como de cualquier persona distinta a las mencionadas que conviva con el trabajador y requiera su cuidado. Es decir, se amplía el ámbito subjetivo como se ha comentado en caso del artículo 34.8 ET sobre adaptación y reducción de jornada.
- Se añade el apartado b) bis, que otorga dos días de permiso retribuido en caso de fallecimiento del cónyuge/pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado, ampliables a dos días más si es necesario un desplazamiento. Antes la



regulación recogía los casos de fallecimiento, accidente, enfermedad grave, hospitalización, etc. de manera conjunta, otorgando un permiso de 2 días y solo respecto a los familiares de hasta segundo grado.

También relativo a los permisos retribuidos, se añade un apartado 9 al artículo 37 ET. En este se regula un permiso de 4 días anuales por caso de fuerza mayor relacionado con familiares o personas convivientes *"en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata"*. En este caso no solamente no hay una limitación para el segundo grado en caso de familiares, sino que también se incluyen personas convivientes como en el permiso retribuido por razón de hospitalización o accidente (art 37.3 ET) y como en las adaptaciones y reducciones de jornada (art. 34.8 ET).

En cuanto al apartado 4 del artículo 37 ET, sobre el derecho de ausencia de una hora de la persona trabajadora en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, se añade una precisión respecto al caso en el que dos progenitores que trabajen en la misma empresa quieran ejercer el derecho por el mismo sujeto causante. En la redacción anterior, se establecía que la Empresa podía limitar el ejercicio simultáneo por razones justificadas, comunicándolo por escrito.

Con una finalidad garantista, se ha añadido que, además de poder limitar el ejercicio simultáneo de forma motivada, también se deberá ofrecer un plan alternativo para asegurar el disfrute de ambas personas del ejercicio del derecho de conciliación. Sin ir más lejos, en el apartado 6 del artículo 37 ET también se hace la misma precisión en casos de reducción de jornada por cuidado de cónyuges, parejas de hecho, familiar hasta el segundo grado –incluido familiar consanguíneo de la pareja de hecho–, aunque esta vez no se incluye a la persona conviviente como en el resto de artículos donde se amplía el ámbito subjetivo de la norma. En estos casos, el legislador también obliga a las empresas al ofrecimiento de un plan alternativo en caso de ejercicio simultáneo de dos personas trabajadoras por el mismo sujeto causante.

En tercer lugar, el artículo 48.6 ET ahora contiene una precisión en el caso de suspensión del contrato de dos semanas por discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción o de acogimiento múltiple al que se refiere el artículo 48.5 y 48.4 ET. Si hay una única persona progenitora -esto es, una familia monoparental-, esta podrá disfrutar de las ampliaciones completas previstas en este apartado 6 relativo a las dos semanas adicionales de permiso en los casos de discapacidad del hijo o hija.

En cuarto lugar, en cuanto al permiso parental, introducido en el ET a través del artículo 48 bis, está configurado para el cuidado de hijos de 1 a 8 años con una duración no superior a ocho semanas, de la forma en la que indica el artículo. Estas son las características del permiso a tener en cuenta:



- Es necesaria una comunicación a la empresa con antelación de diez días por parte del trabajador -a menos que indique otra el Convenio Colectivo- salvo fuerza mayor.
- El ejercicio simultáneo de dos trabajadores por el mismo sujeto causante - mismo hijo- podrá justificar un aplazamiento de la concesión por parte de la empresa. Se debería justificar por escrito y ofrecer una alternativa para el disfrute, como sucede en los casos de adaptación o reducción de jornada del artículo 37.4 y 37.6 ET.

Pueden incluirse otros supuestos donde la concesión del permiso altere el funcionamiento de la empresa, que deberán recogerse en el convenio colectivo.

- Es un permiso no retribuido, incluido en el artículo 45.1 apartado o) del ET sobre las causas de suspensión del contrato.

Subsiste la obligación de mantener al trabajador de alta en la Seguridad Social y cotizar la cuota patronal, pero no la obligación de remuneración.

En último lugar, sobre el blindaje en el contrato y respecto a la declaración de nulidad del despido, el Real Decreto Ley 5/2023 modifica el artículo 53.4 y 55.5 ET respecto a los despidos nulos. Añade como causas de nulidad el despido por el disfrute o la solicitud del permiso parental y de los nuevos supuestos de adaptación de jornada que se recogen, tanto en el artículo 37 como en el artículo 34.8 ET.

En conclusión y a modo de reflexión, la reforma ha reforzado el derecho a la conciliación y a la protección de los trabajadores en el ejercicio del mismo. Se han añadido nuevos permisos y ampliado los días de algunos de ellos, así como redactado nuevos supuestos de adaptación de jornada. También se ha ampliado el ámbito subjetivo de la mayoría de supuestos de permisos o adaptación de jornada, que antes se reducía principalmente a situaciones que afectasen a familiares de hasta segundo grado. Sin embargo y como se ha mencionado, lo que supone una verdadera obligación activa por parte de la empresa es la proposición de planes alternativos en la denegación de disfrute de permisos o adaptaciones de jornada.

La empresa no solo tendrá que justificar por escrito la denegación de la solicitud, como ya sucedía en la redacción anterior, sino que a partir de la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 5/2023 deberá proponer una opción alternativa al trabajador que asegure el ejercicio efectivo del derecho a la conciliación, lo que supone una postura claramente garantista por parte del legislador, que esta vez ha puesto el foco en los derechos de conciliación.



El presente documento es una recopilación de la información recabada por ETL GLOBAL ADDIENS, S.L. y cuya finalidad es estrictamente informativa y divulgativa. En definitiva, la información y comentarios en esta Newsletter contenidos no suponen en ningún caso asesoramiento jurídico de ninguna clase y en ningún caso podrá utilizarse esta Newsletter como documento sustitutivo de dicho asesoramiento jurídico. El contenido del presente documento es estrictamente confidencial y no podrá ser divulgado a terceros sin la previa autorización de ETL GLOBAL ADDIENS, S.L.

CONTACTO ETL GLOBAL ADD

PARA MÁS INFORMACIÓN



ÓSCAR MANCEBO

Director | Laboral

omancebo@etl.es

93 202 24 39



ETL GLOBAL ADD es una firma jurídica multidisciplinar de carácter global, especializada en el asesoramiento integral personalizado a empresas y particulares con más de 20 años de experiencia.

Disponemos de oficinas en Barcelona, Tarragona, Reus y Girona.

Desde el año 2016, estamos integrados en el grupo ETL GLOBAL.

De origen alemán y con más de 120 despachos repartidos en el territorio español, ETL GLOBAL ocupa la 5ª posición en los rankings de facturación de empresas de servicios profesionales de auditoría y el 8º puesto en el ranking de firmas jurídicas en nuestro país.

ETL GLOBAL es el líder en Europa con más de 320.000 clientes Pymes situándose en la 5ª posición a nivel europeo y en el puesto décimo quinto a nivel mundial.

www.etlglobaladd.es

ETL GLOBAL ADD