



NEWSLETTER LABORAL
ESPECIAL RESUMEN 2023





EDITORIAL

En la última Newsletter Laboral de este año 2023, incluimos, además de nuestro contenido habitual, una serie de recopilaciones de las novedades legislativas y de los pronunciamientos judiciales más relevantes del año. Adicionalmente, incluimos breves comentarios de los efectos laborales que tiene y tendrá la nueva normativa.

Así, esta Newsletter Especial queda estructurada de la siguiente manera:

- i.** Resumen de las principales novedades legislativas producidas durante el mes de diciembre de 2023.
- ii.** Relación de las principales resoluciones judiciales dictadas y/o publicadas en el ámbito laboral el mes de diciembre de 2023.
- iii.** Reseña de interés del mes de diciembre de 2023.
- iv.** Principales novedades legislativas del año 2023.
- v.** Pronunciamientos judiciales más relevantes del año 2023.
- vi.** Comentarios a las principales novedades laborales del año 2023.

En cuanto a la reseña de interés del mes de diciembre de 2023, se hará un breve comentario sobre la Circular 6/2023 de la Secretaría General de la Administración de Justicia, relativa a la forma de efectuar las notificaciones telemáticas durante los meses de diciembre de 2023 y enero de 2024, y su aplicación práctica en la jurisdicción social.

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 diciembre de 2023:

- *Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, cuya obligación de disponer de un canal interno de información para empresas de más de 50 trabajadores finalizaba el 1 de diciembre de 2023.*
- *Real Decreto-ley 2/2023, de 16 de marzo, de medidas urgentes para la ampliación de derechos de los pensionistas, la reducción de la brecha de género y el establecimiento de un nuevo marco de sostenibilidad del sistema público de pensiones, que implica dar de alta en la Seguridad Social a los becarios a partir del 1 de enero de 2024.*



RESOLUCIONES RELEVANTES EN EL ÁMBITO LABORAL

Sentencias relevantes en el ámbito laboral dictadas y/o publicadas durante el mes de diciembre de 2023:

- *Sentencia del Tribunal Supremo, núm. 983/2023, de 21 de noviembre, Rec. 3576/2020, sobre la posibilidad de, en el contexto de una reducción de jornada, concretar o adaptar el régimen de trabajo a turnos.* El Tribunal considera que el derecho del trabajador a concretar su horario en una reducción de jornada se proyecta únicamente sobre su jornada ordinaria, sin posibilidad de alterar esta o variar el régimen de trabajo a turnos por uno fijo.
- *Sentencia del Tribunal Supremo, núm. 986/2023, de 21 de noviembre de 2023, Rec. 2978/2023, sobre el cálculo del permiso de lactancia en trabajadores a tiempo parcial.* El Tribunal Supremo establece que la fórmula correcta para realizar el cómputo del permiso de lactancia acumulado es la de dividir el número de días que restan hasta que el menor cumpla nueve meses –o la edad que se establezca por convenio colectivo– por la jornada diaria del trabajador, es decir, las horas de trabajo que correspondan según su jornada.
- *Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Contencioso, núm. 1569/2023, de 27 de noviembre, Rec.8880/2021, sobre el acoso sexual implícito en el trabajo.* El Tribunal Supremo, además de establecer una definición –y diferenciación– entre acoso sexual y acoso por razón de sexo, establece que el comportamiento sexual no tiene por qué ser explícito, sino que hay conductas que, aun siendo implícitas, tienen un innegable e inequívoco contenido sexual. En consecuencia, las actuaciones ambiguas también pueden suponer acoso sexual o por razón de sexo.
- *Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, de 16 de octubre de 2023, Rec. 1567/2023, sobre la procedencia de un despido disciplinario por acoger perros y conducir durante una baja por dorsolumbalgia.* El Tribunal determina que el acogimiento de perros, la conducción y el mover cargas pesadas eran actividades incompatibles con la causa de la baja por incapacidad temporal, que no recomendaba agacharse, conducir o pasear perros con correa en la medida en la que estas acciones van en contra de la recuperación.
- *Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, núm. 4886/2023, de 8 de noviembre, Rec. 3644/2023, sobre la indemnización adicional en los despidos improcedentes.* El Tribunal considera que, en aplicación del Convenio nº 158 OIT, se establecen dos modos de reparación, estos siendo la readmisión o el pago de una indemnización adecuada. En este caso, la legislación española articula una reparación alternativa consistente en una indemnización automática por los despidos sin causa, con parámetros de cálculo basados en tiempo de prestación y salario que no resultan arbitrarios, discriminatorios o injustificados –y, en caso de haber vulneración de derechos fundamentales, se configura una indemnización aparte y la obligación de readmisión y de abono de los salarios de tramitación, por lo que se tiene en cuenta el desvalor añadido de estas situaciones–.



RESEÑA DE INTERÉS

Recientemente, el pasado día 12 de diciembre de 2023, se ha dictado la Circular 6/2023, de la Secretaría General de la Administración de Justicia, relativa a la forma de efectuar las notificaciones telemáticas durante los meses de diciembre de 2023 y enero de 2024.

En él, se recuerda que la Ley Orgánica del Poder Judicial, en su artículo 183, establece que son días inhábiles el periodo comprendido entre el día 24 de diciembre de 2023 y el 6 de enero de 2024 –ambos inclusive–. En consecuencia, esto implicaría que no se pudiesen practicar actos de comunicación a los profesionales por vía electrónica en los días señalados.

No obstante, tal y como señala la propia circular, este principio general sobre la inhabilidad de los días comprendidos entre el 24 de diciembre y el 6 de enero del año siguiente, encuentra sus excepciones en las siguientes circunstancias:

- A. Que las leyes procesales hayan previsto que estos días sean considerados hábiles.**
- B. Que el Juez o el Letrado de la Administración de Justicia haya habilitado alguno de estos días por razón de urgencia**, según lo establecido en el artículo 131 de la Ley de Enjuiciamiento Civil¹.

En atención a lo expuesto, y en lo que respecta a la jurisdicción social, debe atenderse a lo que se disponga en la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social –en adelante, LRJS–, en la medida en la que, como ley procesal de la jurisdicción social, podría actuar como excepción al principio general sobre la habilidad o inhabilidad de los días señalados.

Así pues, el artículo 43 de la LRJS regula esta cuestión sobre los días hábiles e inhábiles para las actuaciones judiciales, donde se incluirían las notificaciones electrónicas a las que se refiere la Circular 6/2023.

Pese a que, en un principio, puede parecer que declara inhábiles los días que medien entre el 24 de diciembre y el 6 de enero del año siguiente, ambos inclusive, expone a continuación una lista extensa de excepciones que, en la práctica, implica que dichos días son hábiles en muchos supuestos.

En consecuencia, estos plazos serán hábiles, tanto en el proceso declarativo como en trámite de recurso o ejecución, en las siguientes modalidades procesales:

¹ De oficio o a instancia de parte, actuaciones urgentes justificadas por el un grave perjuicio a los procesados o a la buena administración de justicia por la demora de las mismas, o por posible ineficacia de la resolución judicial, etcétera.



- Despido.
- Extinción del contrato de trabajo de los artículos 50, 51 y 52 del Estatuto de los Trabajadores.
- Movilidad geográfica.
- Modificación sustancial de las condiciones de trabajo.
- Suspensión del contrato y reducción de jornada por causas ETOP –económicas, técnicas, organizativas o de producción– o derivadas de fuerza mayor.
- Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del artículo 139 LRJS.
- Impugnación de altas médicas.
- Vacaciones.
- Materia electoral.
- Conflictos colectivos e impugnación de convenios colectivos.
- Tutela de derechos fundamentales y libertades públicas.

Asimismo, tampoco se considerarán días inhábiles para la adopción de actos preparatorios, medidas cautelares, medidas precautorias y medidas cautelares, particularmente en materia de prevención de riesgos laborales, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, “así como para otras actuaciones que tiendan directamente a asegurar la efectividad de los derechos reclamados o para aquellas que, de no adoptarse, pudieran dar lugar a un perjuicio de difícil reparación.

Por último, también serán hábiles dichos días para el ejercicio de las acciones laborales derivadas de los derechos establecidos en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

Como se puede extraer, **el listado tan amplio de excepciones acaba articulando los días del 24 de diciembre hasta el 6 de enero del año siguiente como días hábiles en casi todas las materias de la jurisdicción social.**

En conclusión, esto implicaría que lo que establece la Circular 6/2023 respecto a las notificaciones telemáticas de aquellas resoluciones que se acumulen entre el 24 de diciembre y el 6 de enero –y que se efectuarían entre el 8 y 12 de enero–, no aplicará para las materias de la jurisdicción social que se han señalado en la presente reseña, **para las cuales se efectuará una notificación telemática al uso en la medida en la que será considerado, como excepción a la regla general, un periodo hábil.**



NORMATIVA MÁS RELEVANTE DEL AÑO 2023

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

- *Directiva (UE) 2023/970 del Parlamento Europeo y del Consejo de 10 de mayo de 2023 por la que se 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*
- *Ley Orgánica 14/2022, de 22 de diciembre, de transposición de directivas europeas y de otras disposiciones para la adaptación de la legislación penal al ordenamiento de la Unión Europea.*
- *Ley Orgánica 1/2023, de 28 de febrero, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2010, de 3 de marzo, de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo.*
- *Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción.*
- *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.*
- *Real Decreto-Ley 1/2023, de 10 de enero, de medidas urgentes en materia de incentivos a la contratación laboral y mejora de la protección social de las personas artistas.*
- *Real Decreto-ley 2/2023, de 16 de marzo, de medidas urgentes para la ampliación de derechos de los pensionistas, la reducción de la brecha de género y el establecimiento de un nuevo marco de sostenibilidad del sistema público de pensiones.*
- *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-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.*
- *Real Decreto-ley 7/2023, de 19 de diciembre, por el que se adoptan medidas urgentes, para completar la transposición de la Directiva (UE) 2019/1158, del*



Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 210/18/UE del Consejo, y para la simplificación y mejora del nivel asistencial de la protección por desempleo.

- *Real Decreto 1011/2023, de 5 de diciembre, por el que se modifican el Reglamento general sobre procedimientos para la imposición de sanciones por infracciones del orden social y para los expedientes liquidatorios de cuotas de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 928/1998, de 14 de mayo, y el Reglamento de Organización y Funcionamiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 138/2000, de 4 de febrero, en materia de administración electrónica.*
- *Real Decreto 1060/2022, de 27 de diciembre, por el que se modifica el Real Decreto 625/2014, de 18 de julio, por el que se regulan determinados aspectos de la gestión y control de los procesos por incapacidad temporal en los primeros trescientos sesenta y cinco días de su duración.*
- *Posible aprobación de la Ley de Familias durante el año 2024: Ampliación del por nacimiento. Retribución del permiso parental.*



PRONUNCIAMIENTOS MÁS RELEVANTES DEL AÑO 2023

Sentencias relevantes en el ámbito laboral del año 2023 por materias.

APLICACIÓN DE LA LEY 15/2022 EN INCAPACIDAD TEMPORAL

- *Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Catalunya, núm. 5758/2022, de 3 de diciembre, Rec. 5141/2022, sobre la aplicación de la Ley 15/2022.* El Tribunal establece que, ni antes de la Ley 15/2022, ni después de ella, la situación de incapacidad temporal en el momento del despido conduce de forma automática a la declaración de nulidad.
- *Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, núm. 4561/2023, de 19 de octubre, Rec. 2540/2023, sobre la nulidad del despido de un trabajador en situación de incapacidad temporal.* El Tribunal determina que para declarar la nulidad del despido se debe acreditar que el despido se produjo por la situación de incapacidad temporal, ya que esta no opera como una nulidad automática. La empresa puede alegar justificaciones objetivas y razonables que excluyan la causa discriminatoria.
- **BONUS:** *La Sentencia del Juzgado de lo Social de Pamplona, núm. 132/2023, de 4 de abril, Rec. 738/2022 y la Sentencia del Juzgado de lo Social de Mieres, núm. 47/2023, de 14 de febrero, Rec. 64/2023, utilizan la misma argumentación que las sentencias de los Tribunales Superiores de Justicia mencionadas, estableciendo que, en caso de que se desplace el móvil discriminatorio probando una causa insuficiente para justificar el despido, será considerado improcedente y no nulo ya que no opera como una nulidad automática. El despido de una persona que esté en situación de incapacidad temporal no necesariamente constituye una vulneración de su derecho a la no discriminación.*

LICITUD DEL INFORME DE DETECTIVES PRIVADOS

- *Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 25 de mayo de 2023, Rec. 2339/2022, sobre el informe de un detective privado sobre un trabajador en Incapacidad Temporal.* El Tribunal ha fallado que, el informe del detective donde se veía al trabajador realizar tareas en el jardín de su casa incompatibles con su situación de incapacidad temporal, supone una violación de su privacidad e intimidad y es una medida desproporcionada. Por tanto, el despido fundamentado en este informe es improcedente.
- *Sentencia del Tribunal Supremo, núm. 551/2023, de 12 de septiembre, Rec. 2261/2022, sobre la licitud de un informe de detective fundado en las sospechas de la empresa.* El Tribunal considera que la contratación de los servicios de un detective privado por ligeras sospechas o meros indicios de la actividad del trabajador no determinan la ilicitud de la prueba en sí misma. Los informes de detective no requieren de sospechas fundadas ni de un determinado número de indicios para valorar su licitud.



- *Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, núm. 4732/2023, de 3 de noviembre, Rec. 335/2023, que declara el despido nulo por la ilicitud del informe de detective.* El Tribunal determina que no había indicios o sospechas suficientes que justificasen la contratación por parte de la empresa un detective privado para un trabajador en situación de incapacidad temporal, más allá de la propia situación de IT. Declaró el despido nulo por vulneración de derechos fundamentales.

ACOSO LABORAL

- *Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Contencioso, núm. 1569/2023, de 27 de noviembre, Rec.8880/2021, sobre el acoso sexual implícito en el trabajo.* El Tribunal Supremo, además de establecer una definición –y diferenciación– entre acoso sexual y acoso por razón de sexo, establece que el comportamiento sexual no tiene por qué ser explícito, sino que hay conductas que, aun siendo implícitas, tienen un innegable e inequívoco contenido sexual. En consecuencia, las actuaciones ambiguas también pueden suponer acoso sexual o por razón de sexo.

VIGILANCIA DE LAS COMUNICACIONES EN EL ÁMBITO LABORAL

- *Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, núm. 405/2023, de 8 de junio, Rec. 207/2023.* El Tribunal consideró que el despido motivado por unos WhatsApp del trabajador efectuados en el teléfono móvil de la empresa no vulnera el derecho al secreto de las comunicaciones, en la medida en la que eran conversaciones entre el trabajador y el cliente, por lo que no eran estrictamente privadas –aunque no se hubiesen impuesto normas concretas de uso ni prohibiciones de uso privado del teléfono móvil–. Declaró el despido improcedente por insuficiencia en las causas, pero no nulo.
- *Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria, núm. 578/2023, de 26 de julio, Rec. 485/2023, sobre la monitorización lícita de un ordenador que justificó un despido declarado procedente.* El Tribunal consideró que la obtención de la prueba con acceso al ordenador de uno de los trabajadores era lícita al superar el “test *Barbulescu*”, consistente en que la vigilancia se había hecho con conocimiento del trabajador y aviso previo y de manera proporcional. Se descubrió de manera fortuita el material que justificó el despido del trabajador mientras la empresa informática intentaba arreglar un problema de red con los terminales
- **BONUS VIDEOVIGILANCIA:** *Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Catalunya, núm. 4149/2023, de 29 de junio, Rec. 573/2023.* El Tribunal consideró improcedente el despido de la trabajadora de un obrador por miccionar en utensilios de cocina. Esta circunstancia fue percibida a través de unas cámaras de videovigilancia instaladas en la zona del obrador que, pese a no ser la zona habilitada para los vestuarios, los trabajadores la utilizaron a tal efecto durante la pandemia COVID-19 y después. De esta forma, la grabación de esa zona suponía la vulneración de la privacidad de la trabajadora, por lo que la inadmisibilidad de la prueba de las cámaras de vigilancia suponía la improcedencia del despido.



INDEMNIZACIONES ADICIONALES EN DESPIDOS IMPROCEDENTES

- *Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Catalunya, núm. 2368/2023, de 23 de mayo, Rec. 7001/2022.* El Tribunal falla que, aunque admite la posibilidad de que la indemnización tasada para el despido improcedente pueda ser insuficiente en extinciones ilícitas que produzcan daños adicionales –que no sean compensados por la indemnización legal–, deben acreditarse la concurrencia de daños y demostrar la insuficiencia de la indemnización.
- *Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, núm. 4130/2023, de 26 de septiembre, Rec. 2317/2023.* El Tribunal establece que la legislación española cumple con la Carta Social Europea y con el Convenio nº 158 OIT, en la medida en la que se contempla una indemnización por despido improcedente con unas reglas de cálculo tasadas y se prevé una indemnización por vulneración de derechos fundamentales en casos de despidos nulos, además de los salarios de tramitación. En consecuencia, la improcedencia no comporta una indemnización por daños y perjuicios a menos que se aleguen y se acrediten los mismos, así como su método de cálculo.
- *Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, núm. 4886/2023, de 8 de noviembre, Rec. 3644/2023.* El Tribunal considera que, en aplicación del Convenio nº 158 OIT, se establecen dos modos de reparación, estos siendo la readmisión o el pago de una indemnización adecuada. En este caso, la legislación española articula una reparación alternativa consistente en una indemnización automática por los despidos sin causa, con parámetros de cálculo basados en tiempo de prestación y salario que no resultan arbitrarios, discriminatorios o injustificados – y, en caso de haber vulneración de derechos fundamentales, se configura una indemnización aparte y la obligación de readmisión y de abono de los salarios de tramitación, por lo que se tiene en cuenta el desvalor añadido de estas situaciones–.

CUANTIFICACIÓN DE LOS DAÑOS MORALES

- *Sentencia del Tribunal Supremo, núm. 967/2023, de 14 de noviembre, Rec. 1975/2023.* Tras un análisis de diferentes sentencias sobre la misma cuestión, el Tribunal Supremo determina que para el cálculo de la cantidad a indemnizar por daño moral en relación a la vulneración de derechos fundamentales deben tenerse en cuenta distintos datos: 1) La duración de la relación laboral, 2) el salario del trabajador, 3) la sanción que se prevé en la LISOS por los actos en cuestión, 4) las circunstancias del caso –gravedad de la vulneración, persistencia, los daños–, y 5) la readmisión y la cantidad que deba abonarse por los salarios de tramitación.

AUDIENCIA PREVIA EN DESPIDOS DISCIPLINARIOS

- *Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de las Islas Baleares, núm. 68/2023, de 13 de febrero, Rec. 454/2022, a favor de la audiencia previa del trabajador antes del despido disciplinario.* El Tribunal considera que el requisito formal de la



audiencia previa vela por el derecho de defensa del trabajador y el derecho a una tutela judicial efectiva y, al recogerse en un tratado internacional como lo es el Convenio nº 158 OIT, debe aplicarse directamente. En caso de no efectuar una audiencia previa con el trabajador para informarle de los hechos que justificarán el despido disciplinario, será calificado como improcedente.

En el mismo sentido: *Sentencia del Juzgado de lo Social nº 1 de Mataró, de 11 de abril de 2023*, que citó la sentencia del TSJ de las Islas Baleares y declaró la improcedencia del despido por no haberse tramitado la audiencia previa según el Convenio nº 158 OIT.

- *Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Catalunya, núm. 4257/2023, de 4 de julio, Rec. 1749/2023, en contra de la obligatoriedad de dicha audiencia previa.* El Tribunal, en este caso, establece que el trámite de audiencia previa ya está desarrollado en determinados colectivos de trabajadores, como representantes legales o sindicales o afiliados a un sindicato. Asimismo, considera que se cumple con el derecho de defensa del trabajador en el momento en el que se articula la obligación formal de una carta de despido con exposición de motivos y un procedimiento en vía judicial para impugnar los mismos.

En el mismo sentido: *Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, núm. 677/2023, de 28 de septiembre, Rec. 576/2023*, el Tribunal también considera que el ordenamiento jurídico español cumple con la finalidad del Convenio nº 158 OIT y que, por tanto, no es necesaria una audiencia previa.

VARIOS

- *Sentencia del Tribunal Supremo, núm. 62/2023, de 24 de enero, Rec. 2785/2021, sobre el despido colectivo que afecte a mayores de sesenta años.* El Tribunal Supremo establece que no son discriminatorios por razón de edad los acuerdos alcanzados entre la representación legal de las personas trabajadoras y sindicatos que establezcan indemnizaciones inferiores para los mayores de sesenta años que queden afectados por un despido colectivo, por estar más cercanos a la protección de la Seguridad Social por acceso a la pensión de jubilación.
- *Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 2 de marzo de 2023, Rec. 3972/2020, sobre la prestación por nacimiento y cuidado del menor en familia monoparental o monomarental.* El Tribunal ha establecido que las familias de dichas características no tienen derecho a la prestación que le hubiera correspondido al otro progenitor de haber existido y, por tanto, no cabe acumulación alguna de ambas prestaciones. Además, puntualiza que el legislador ya tiene en cuenta a las familias monoparentales en materia de protección social.
- *Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, núm. 217/2023, de 22 marzo, Rec. 1493/2020, sobre la extinción del contrato de trabajo por el artículo 50 ET cuando el trabajador empieza a prestar servicios en otra empresa.* El Tribunal Supremo resuelve que no se puede pedir la extinción de la relación laboral por el trabajador por la vía del art. 50 ET cuando el contrato ya estaba extinguido a la



fecha del juicio oral, por baja voluntaria. El trabajador cesó voluntariamente en la empresa para trabajar en otra, por lo que no le comunicó a la empresa que dejaba de prestar sus servicios por unos incumplimientos contractuales –falta de pago-, y extinguió definitivamente la relación laboral.

- *Sentencia de Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 25 de abril de 2023, Rec. 4371/2019, sobre la pérdida de la condición de representante de los trabajadores desde que se produce el despido disciplinario y mientras se resuelve la sentencia judicial.* La Sala determina que se produce la ruptura del vínculo representativo tras la decisión extintiva disciplinaria. Las garantías de los representantes de los trabajadores operan en fase de recurso o en las ejecuciones provisionales de sentencias, pero no existe una norma que extienda la garantía del ejercicio de las funciones representativas mientras se resuelve la sentencia judicial.
- *Sentencia del Tribunal Supremo, núm. 379/2023, de 25 de mayo, Rec. 1602/2020, sobre la denegación de concreción horario en reducción de jornada por guarda legal.* El Tribunal sostiene que la empresa no negó a la trabajadora su derecho a la reducción de jornada, sino que se deniega la concreción horaria que esta interesa, indicando las causas que impiden aceptar la solicitud que plantea. Por tanto, no se está vulnerando el derecho a la no discriminación por razón de sexo ni por discriminación indirecta, ni el derecho de reducción de jornada por guarda legal, sino que se está aceptando la reducción de jornada, pero no en los términos que la trabajadora ofrece.
- *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 disfrutaran 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, en la medida en la que la empresa se podría haber exonerado si hubiera dado, al menos, un cumplimiento provisional a la medida propuesta por el trabajador.
- *Sentencia del Tribunal Supremo, núm. 549/2023, de 12 de septiembre, Rec. 330/2021, sobre las diferentes decisiones empresariales respecto a los trabajadores en función de su nivel salarial.* El Tribunal falla que un empresario puede establecer diferencia entre sus trabajadores siempre que tales diferencias no se funden en una causa discriminatoria, ya que rige la autonomía individual en el ámbito privado. De esta forma, aprueba la práctica empresarial en la que se limita la compensación de una determinada partida salarial a un grupo de trabajadores que sus salarios superan los 40.000 euros anuales.



COMENTARIOS A LOS EFECTOS DE LAS NORMATIVAS LABORALES APROBADAS EN EL AÑO 2023

1. Directiva (UE) 2023/970 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 10 de mayo de 2023, por la que se 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

La Directiva tiene como objetivo, como ya indica el título, que los Estados Miembros adopten las medidas necesarias para garantizar la igualdad de retribución por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor.

Asimismo, establece una obligación de información y transparencia retributiva, en las siguientes materias:

- 1.** Solicitud de empleo: Los solicitantes tienen derecho a recibir información sobre la retribución inicial correspondiente al puesto.
- 2.** Progresión retributiva: según los criterios que se utilizan para determinar la retribución de los trabajadores, de forma neutra con respecto al género.
- 3.** Niveles retributivos medios, desglosados por sexo, para categorías de trabajadores que realicen el mismo trabajo o un trabajo de igual valor al suyo.
- 4.** Evaluación retributiva conjunta.

A su vez, se establece en la Directiva la obligación por parte de los Estados Miembros de articular un régimen de sanciones por la infracción de derechos y obligaciones relativas al principio de igualdad de retribución.

En consecuencia, se otorga un plazo a los Estados Miembros de hasta el 7 de junio de 2026 para trasponer la Directiva en el ordenamiento de cada Estado.

Finalmente, recordar que, en nuestra normativa nacional, ya en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, así como en el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores sobre igualdad de remuneración por razón de sexo, se establece la obligación de contar con un registro retributivo, así como desglosados por sexos, y "*pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución*".



2. Ley Orgánica 14/2022, de 22 de diciembre, de transposición de directivas europeas y de otras disposiciones para la adaptación de la legislación penal al ordenamiento de la Unión Europea.

A través de esta Ley Orgánica, se modifica el artículo 311 de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal, que tipifica como delito el no respetar las condiciones mínimas exigibles e irrenunciables de la contratación laboral. Dicha modificación entró en vigor el 12 de enero de 2023.

Este cambio legislativo introdujo un nuevo apartado segundo, donde se estableció lo siguiente:

"Serán castigados con las penas de prisión de seis meses a seis años y multa de seis a doce meses:

2.º Los que impongan condiciones ilegales a sus trabajadores mediante su contratación bajo fórmulas ajenas al contrato de trabajo, o las mantengan en contra de requerimiento o sanción administrativa".

En lo que se refiere a "*imponer condiciones ilegales*", la jurisprudencia y la doctrina ha interpretado que no es válido el consentimiento o la negociación con el trabajador si la no aceptación de dichas condiciones implica la pérdida de trabajo.

En cuanto a la imposición de dichas condiciones mediante contratación "*bajo fórmulas ajenas al contrato de trabajo*", el legislador se refiere a figuras contractuales distintas a la laboral, como lo podría ser el caso de los falsos autónomos.

Finalmente, debe recordarse que, pese a esta reciente introducción en el Código Penal, solo serán castigados por esta vía las conductas más graves y perjudiciales – en virtud del principio de intervención mínima del derecho penal–. Con toda probabilidad, el objeto del legislador con esta reforma es evitar la vulneración de derechos laborales por parte de algunas empresas pese a los reiterados requerimientos de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, que no parecían tener suficiente carácter disuasorio.

3. Ley Orgánica 1/2023, de 28 de febrero, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2010, de 3 de marzo, de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo.

Se modifica la Ley Orgánica 2/2010, de 3 de marzo, de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo, de forma que se reconoce expresamente como incapacidad temporal la menstruación incapacitante, en virtud de la conciliación del derecho a la salud con el empleo.



Asimismo, se modifica el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, que aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social –en adelante, LGSS–, especificando en el artículo 144.4 que la obligación de cotizar en la situación de incapacidad temporal se mantendrá, cualquiera que sea su causa, *"incluidas las situaciones especiales de incapacidad temporal por menstruación incapacitante secundaria"*.

De la misma forma, el artículo 169.1 apartado a) califica la menstruación incapacitante secundaria como una situación especial de incapacidad temporal por contingencias comunes.

4. Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción.

Esta Ley establece la obligación para ciertas empresas de contar con un canal interno de información –o canal de denuncias–, en virtud de la Directiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2019, también conocida como la Directiva *Whistleblowing*.

Este canal se configuraría según los principios de confidencialidad, anonimato y protección contra represalias del informante. A su vez, el canal podría ser utilizado para comunicar cualquier tipo de infracción en materia de blanqueo de capitales que el trabajador pueda conocer por razón de su trabajo –principal objetivo que persigue la Directiva–, como para informar de distintas situaciones que puedan darse en el contexto laboral como podrían ser situaciones de acoso, entre otros.

En cuanto a las empresas que están obligadas a disponer de este canal de denuncias y el plazo de implantación, se resume de la siguiente forma:

- A. Es obligatorio para las empresas de 50 o más trabajadores, en caso de que la plantilla no supere los 249 trabajadores, o cuyo municipio sea de menos de 10.000 habitantes.**

Plazo límite: 1 de diciembre de 2023.

Si la plantilla es superior a 249 trabajadores, el plazo límite sería el 13 de junio de 2023.

- B. Es obligatorio para las empresas que se señalan en la Directiva (UE) 2019/1937 y en la Ley 10/2010 sobre blanqueo de capitales, con independencia del número de trabajadores -sobre todo actividades relacionadas con el ejercicio de la abogacía o de asesor jurídico o contable, que son sujetos especialmente obligados por la Ley de blanqueo de capitales.**



Plazo límite: 13 de junio de 2023.

Si la plantilla no fuese superior a 249 trabajadores, o el municipio fuese inferior a los 10.000 habitantes, el plazo límite sería el 1 de diciembre de 2023.

5. 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.

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 –en adelante, Ley Trans– introduce como novedad un listado de definiciones en el artículo 3, como “género”, “identidad de género”, “persona trans”, etcétera, conceptos que anteriormente habían sido ligeramente dibujados en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional pero que no habían sido objeto de una definición clara y concisa, llevando a confusiones terminológicas en distintas ocasiones que ha hecho que distintos Tribunales hablasen de sexo, género e identidad de género de forma indistinta.

Pues bien, la Ley 4/2023, además de su novedad respecto a las definiciones que contiene, termina de consolidar el género como un motivo de discriminación en virtud del principio de igualdad del art. 14 de la Constitución Española. De esta forma, articula una serie de obligaciones en materia de igualdad y no discriminación, así como infracciones y sanciones en los artículos 79 y 80, respectivamente, especialmente orientadas a la discriminación de las personas LGTBI –que incluye la discriminación en el ámbito laboral–.

Es de especial relevancia el artículo 15.1 de dicha ley, que establece la obligación a las empresas de más de cincuenta trabajadores de contar con un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI, mediante negociación colectiva, con plazo límite hasta el 1 de marzo de 2024.

6. Real Decreto-ley 1/2023, de 10 de enero, de medidas urgentes en materia de incentivos a la contratación laboral y mejora de la protección social de las personas artistas.

Este Real Decreto-ley 1/2023, que entró en vigor el 1 de septiembre de 2023, viene a establecer una serie de bonificaciones por la contratación de las siguientes personas, y que varían en cada caso –oscilan entre los 110 y los 300 euros mensuales–:

- Jóvenes con baja cualificación profesional.
- Personas en desempleo de larga duración.



- Personas con discapacidad o con capacidad intelectual límite.
- Miembros del colectivo LGTBI.
- Mayores de 45 años.
- Personas migrantes o beneficiarias de protección internacional.
- Mujeres con baja cualificación profesional o víctimas de violencia de género.
- Personas en situación de exclusión social, personas gitanas o pertenecientes a otros grupos poblacionales étnicos o religiosos.
- Personas afectadas por drogodependencias y otras adicciones.
- Etcétera.

Para acceder a dichas bonificaciones, la empresa tiene la obligación de contar con un Plan de Igualdad en caso de que estuviese obligada legalmente (más de 50 trabajadores) o convencionalmente.

7. Real Decreto-ley 2/2023, de 16 de marzo, de medidas urgentes para la ampliación de derechos de los pensionistas, la reducción de la brecha de género y el establecimiento de un nuevo marco de sostenibilidad del sistema público de pensiones.

El 16 de marzo de 2023, se aprobó el Real Decreto-ley 2/2023, de medidas urgentes para la ampliación de derechos de los pensionistas, la reducción de la brecha de género y el establecimiento de un nuevo marco de sostenibilidad del sistema público de pensiones.

Dicha reforma se basó en cinco pilares fundamentales:

- A. Creación de una cuota de solidaridad**, que entrará en vigor el 1 de enero de 2025 y se aplicará de forma progresiva hasta alcanzar su tipo definitivo en 2045 (afectará a las rentas más altas y variará en función del exceso sobre la base máxima de cotización).
- B. MEI (Mecanismo de Equidad Intergeneracional)**: Impuesto que entró en vigor el 1 de enero de 2023 para fortalecer y garantizar las pensiones.
- C. Reducción de la brecha de género en las pensiones**: El complemento de la brecha de género aumentará en los dos próximos ejercicios, de 2024 y 2025, un 10% adicional al IPC.



D. Alta en la Seguridad Social de los becarios y alumnos con prácticas formativas, sean remuneradas o no, a partir del 1 de enero de 2024.

Quedarán como asimilados a trabajadores por cuenta ajena en el Régimen General.

E. Equiparación del cómputo de los periodos de cotización de los trabajadores a tiempo parcial con los trabajadores a tiempo completo, a partir del 1 de enero de 2023.

Esto significa que ya no se aplica un coeficiente reductor para el cálculo de los años cotizados de un trabajador a tiempo parcial –que no de la base de cotización–.

Por ejemplo, un trabajador que tuviese una jornada parcial del 60% durante diez años, con la regulación anterior únicamente hubiese contado como seis años cotizados. La modificación equipara los días trabajados con los días cotizados, de manera que no se aplica ninguna reducción y cotiza efectivamente durante diez años con la base de cotización que haya correspondido a su salario.

8. 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.

Mediante el Real Decreto 5/2023, se modifican una serie de cuestiones del Estatuto de los Trabajadores, sobre todo relativas a adaptaciones de jornada, reducciones y permisos que se vienen a resumir a continuación:

A. Se modifica el artículo 34.8 ET, en relación a la adaptación de jornada:
El periodo máximo de la negociación será de 15 días, y no de 30 días.

Igualmente, si no concurre oposición motivada de la Empresa en ese plazo, se presupondrá la concesión –se deberá plantear propuesta alternativa o manifestar negativa motivada en ese periodo–.

Se amplía el permiso de adaptación o reducción en caso de requerirlo para el cuidado de otras personas dependientes con convivencia –y no solo familiares de hasta el segundo grado–.



- B. En el artículo 37.3 ET, se aumentan los días de permisos y se amplía el ámbito subjetivo de los mismos, así como se pasan a recoger nuevos permisos** –por ejemplo, el permiso de cuatro días al año por causas de fuerza mayor–.

Por la extensión de las modificaciones, se recomienda la lectura de dichos artículos en la ley o de la reseña de la Circular Laboral o *Newsletter* elaborada para el mes de julio de 2023.

- C. Aclaración sobre las familias monoparentales en el artículo 48.6 ET** –suspensión de contrato por dos semanas por discapacidad de hijo–, **estableciendo que una familia monoparental podrá disfrutar de dos semanas adicionales.**
- D. Introducción del permiso parental en el artículo 48 bis del ET.**
- E. Inclusión como causa de nulidad del despido aquel motivado por el disfrute o la solicitud del permiso parental o de los nuevos supuestos de adaptación de jornada o permisos que se recogen en el artículo 37 ET o 34.8 ET.**

En definitiva, la reforma ha reforzado el derecho a la conciliación y a la protección de los trabajadores en el ejercicio del mismo, al añadir nuevos permisos y ampliar los días de concesión de algunos de ellos, así como al redactar nuevos supuestos de adaptación de jornada y ampliar el ámbito subjetivo –que antes se reducía esencialmente a situaciones que afectasen a familiares de hasta segundo grado–. A su vez, se establece como obligación activa por parte de la empresa la proposición de planes alternativos en la denegación de disfrute de permiso o adaptaciones de jornada, para posibilitar el derecho a la conciliación.

- 9. Real Decreto-ley 7/2023, de 19 de diciembre, por el que se adoptan medidas urgentes, para completar la transposición de la Directiva (UE) 2019/1158, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo, y para la simplificación y mejora del nivel asistencial de la protección por desempleo.**

Mediante este Real Decreto-ley, entre otras cuestiones, se ha modificado el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores que regula el funcionamiento de la acumulación de la lactancia.

Antes de dicha modificación, la persona trabajadora podía acumular el derecho a una



hora de lactancia en jornadas completas o sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora, en los términos en los que estuviese contemplado en la negociación colectiva o mediante acuerdo con la empresa.

A raíz de esta reforma, se establece una nueva redacción para el artículo 37.4 ET. En consecuencia, se elimina el requisito de que la lactancia tuviese que estar regulada en convenio colectivo o mediante pacto con la empresa, de tal forma que será la persona trabajadora quien podrá decidir cómo ejercer su derecho de forma unilateral –en un caso parecido al derecho a la concreción horaria en los casos de reducción de jornada–.

Se mantiene, en todo caso, la posibilidad empresarial de limitar el ejercicio simultáneo de dos progenitores por el mismo sujeto causante, por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa.

Esta modificación entró en vigor el pasado día 20 de diciembre de 2023.

Otra cuestión regulada en el presente Real Decreto-ley es el llamado “subsidio por desempleo” –que quedaría dentro del artículo 282 de la LGSS–, en cuyo caso podría compatibilizarse con la realización de un trabajo por cuenta ajena durante los primeros 180 días, en una o varias relaciones laborales, o con la realización de prácticas formativas o académicas externas a partir del 1 de enero de 2024.

La contratación, para percibir dicho subsidio al desempleo, no podrá ser efectuada por empresas que tengan un ERE en el momento de la contratación, cuando cuyo beneficiario del subsidio haya trabajado en los último doce meses anteriores o, por último, cuando se trate de contrataciones de familiares hasta segundo grado o cónyuges, que ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración.

La cuantía del complemento se determinaría según la tabla que se adjunta:

3. Quienes accedan al subsidio por desempleo manteniendo uno o varios contratos a tiempo parcial así como quienes siendo beneficiarios del subsidio por desempleo o del subsidio de mayores de 52 años se reincorporen al mercado laboral, ya sea porque pasen a estar contratados a tiempo completo o a tiempo parcial, el subsidio se convertirá en un complemento de apoyo al empleo.

La cuantía del complemento de apoyo al empleo se determinará según la tabla siguiente:

Trimestre de subsidio	CAE. Empleo a tiempo completo (% IPREM)	CAE. Empleo a tiempo parcial >= 75% de la jornada (% IPREM)	CAE. Empleo a tiempo parcial <75% y >=50% de la jornada (% IPREM)	CAE. Empleo a tiempo parcial <50% de la jornada (% IPREM)
1	80	75	70	60
2	60	50	45	40
3	40	35	30	25
4	30	25	20	15
5 y siguientes	20	15	10	5

El complemento de apoyo al empleo podrá percibirse como máximo 180 días, en una o varias relaciones laborales, y su cuantía se ajustará al periodo trimestral durante el cual se realiza el trabajo, así como a la jornada trabajada en cada momento.

Se consumirán de la duración del subsidio tantos días como los percibidos de complemento de apoyo al empleo.



10. Real Decreto 1011/2023, de 5 de diciembre, por el que se modifican el Reglamento general sobre procedimientos para la imposición de sanciones por infracciones del orden social y para los expedientes liquidatorios de cuotas de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 928/1998, de 14 de mayo, y el Reglamento de Organización y Funcionamiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 138/2000, de 4 de febrero, en materia de administración electrónica.

Mediante el Real Decreto 1011/2023, se modifican una serie de Reglamentos que regulan, entre otros, los procedimientos de imposición de sanciones por infracciones del orden social y los expedientes liquidatorios de cuotas de la Seguridad Social, y la organización y funcionamiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social –en adelante, ITSS–.

Estas modificaciones entrarán en vigor el 6 de marzo de 2024 y se centran en tres aspectos:

- 1. Funcionamiento preferente por medios electrónicos de la ITSS.**
- 2. Representación para actuar ante la ITSS.**

Podrá acreditarse mediante apoderamiento apud acta en una comparecencia personal o electrónica. A su vez, al crearse un Registro para inscribir los apoderamientos relativos a actuaciones ante la ITSS, podrá realizarse mediante acreditación de la inscripción en dicho Registro Electrónico.

- 3. Los plazos y notificaciones se ajustarán a lo previsto en la Ley 39/2015 (Procedimiento Administrativo Común).**

Eso quiere decir que los plazos se cuentan en días hábiles, excepto sábados, domingos y festivos. El plazo comienza al día siguiente en el que se tenga por realizada la notificación electrónica y finaliza a las 24:00 horas del mismo día en el que debe finalizar dicho plazo.

11. Real Decreto 1060/2022, de 27 de diciembre, por el que se modifica el Real Decreto 625/2014, de 18 de julio, por el que se regulan determinados aspectos de la gestión y control de los procesos por incapacidad temporal en los primeros trescientos sesenta y cinco días de su duración.

Además de modificar ciertos aspectos más formales y de gestión de las bajas, lo que interesa a efectos laborales es el procedimiento de tramitación de los partes médicos y la expedición de altas médicas –art. 7 del Real Decreto 625/2014, de 18 de julio–.



En consecuencia, el cambio más destacable y relevante, entre otros, es que el trabajador no deberá aportar una copia del parte médico de baja o de alta, sino que será comunicado directamente por el INSS a las empresas en cuestión.

A su vez, se configura la obligación empresarial de enviar al INSS, en el plazo de tres días hábiles una vez notificadas, los datos que le sean solicitados del trabajador para tramitar correctamente la baja médica.

Dichas modificaciones entraron en vigor el pasado día 1 de abril de 2023.

12. Posible aprobación de la Ley de Familias durante el año 2024: Ampliación del por nacimiento. Retribución del permiso parental.

Recientemente, el Gobierno –concretamente, el ministro de Derechos Sociales, Consumo y Agenda 2030, se ha comprometido a aprobar la Ley de Familias en 2024, con una serie de afectaciones en el ámbito laboral.

En caso de aprobación de la misma durante el próximo año 2024, las principales novedades serían las siguientes:

- **Remuneración del permiso parental:** Actualmente, el permiso parental que se regula en el artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores, establece un permiso de ocho semanas por cada hijo a cargo hasta que cumplan la edad de 8 años.

Este permiso, que, como se indica, es de novedosa introducción en el ET, no se contempla como un permiso retribuido. Así las cosas, y si la modificación que se efectúe cumple con los términos en los que se ha expuesto por el ministro, pasaría a ser retribuido en algún punto del año 2024 –al menos 4 de las 8 semanas de permiso–.

- **Ampliación del permiso por nacimiento:** Según la declaración del ministro, la ampliación del permiso regulado en el artículo 48.4 ET –permiso por nacimiento– sería ampliado de 16 semanas, como es actualmente, a 20 semanas.



ETL
GLOBAL
Tax · Legal

ADD

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 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