

NEWSLETTER LABORAL FEBRERO DE 2024



EDITORIAL

En esta Newsletter de novedades laborales y de Seguridad Social correspondiente al mes de febrero de 2024 incluimos, como es costumbre, los siguientes apartados:

- i.** Resumen de las principales novedades legislativas producidas durante el mes de febrero de 2024.
- ii.** Relación de las principales resoluciones judiciales dictadas y/o publicadas en el ámbito laboral el mes de febrero de 2024.
- iii.** Reseña de Interés.

Con relación a nuestra Reseña de Interés, este mes realizaremos dos comentarios respecto a las siguientes cuestiones:

- 1.** Proyecto de Ley publicado en el Boletín Oficial de las Cortes Generales el pasado día 16 de febrero de 2024, que modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y otras disposiciones en materia laboral, para la transposición de la Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea.
- 2.** 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.

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 febrero de 2024:

- *Real Decreto 145/2023, de 6 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2024 – Efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2024, SMI fijado en 1.134 euros al mes.*
- *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 – Entrada en vigor el 20 de marzo de 2024, según Disposición Final 9.2.*
- *Proyecto de Ley publicado el día 16 de febrero de 2024 en el Boletín Oficial de las Cortes Generales, por el que se modifican el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y otras disposiciones en materia laboral, para la transposición de la Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea.*



RESOLUCIONES RELEVANTES EN EL ÁMBITO LABORAL

Sentencias relevantes en el ámbito laboral

- *Sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos, de 20 de febrero de 2024, núm. 48430/20, Dede c. Türkiye, sobre la vulneración al derecho de libertad de expresión.* El Tribunal determina que el despido de un trabajador por criticar a un directivo de la Empresa, mediante un correo electrónico de lenguaje duro enviado a un número reducido de destinatarios, vulnera el derecho a la libertad de expresión recogido en el artículo 10 del Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales.
- *Sentencia del Tribunal Supremo, núm. 225/2024, de 6 de febrero, Rec. 263/2022, sobre la nulidad de la política corporativa de utilización de dispositivos digitales si no está pactada con la representación de los trabajadores.* El Tribunal consideró que el establecimiento de una política unilateral sobre el uso de los equipos informáticos y de internet, sin la participación de la representación legal de los trabajadores, vulnera el artículo 87.3 de la Ley Orgánica de Protección de Datos y Garantía de los Derechos Digitales.
- *Sentencia del Tribunal Supremo, núm. 27/2024, de 9 de enero, Rec. 3852/2022, sobre la procedencia del despido de un conductor por dar positivo en THC.* El Tribunal ha fallado que la conducción del trabajador bajo los efectos del THC es suficiente para justificar la procedencia del despido, pese a que la presencia de drogas en el organismo del conductor no haya generado un resultado. Así, determina que se ha transgredido la confianza que la Empresa deposita en el trabajador para ser cuidadoso con los comportamientos que puedan afectar a la seguridad vial, aunque los mismos no provoquen un resultado.
- *Sentencia del Tribunal Supremo, núm. 1266/2023, de 21 de diciembre, Rec. 2823/2022, sobre el cálculo de la antigüedad de los trabajadores fijos discontinuos.* El Tribunal, reiterando doctrina, considera que para el cálculo de la antigüedad de los trabajadores contratados mediante modalidad de fijo-discontinuo deberá computarse el periodo total de prestación de servicios y no únicamente el tiempo de prestación efectiva de dichos servicios.
- *Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 2 de Vigo, núm. 38/2024, de 19 de enero, Rec. 708/2023, sobre la nulidad de la extinción del contrato de trabajo por Incapacidad Permanente Total.* En aplicación de la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 18 de enero de 2023, el Juzgado declara nulo la extinción del contrato de trabajo de un trabajador en situación de Incapacidad Permanente Total, por discriminación por razón de enfermedad. Sigue la argumentación del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, estableciendo que la Empresa debería haber intentado realizar ajustes razonables en el puesto de trabajo, como la reubicación, antes de proceder a la extinción contractual.



RESEÑA DE INTERÉS

1. Proyecto de Ley

El pasado día 16 de febrero de 2024, se publicó en el Boletín Oficial de las Cortes Generales el Proyecto de Ley por el que se modifican el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y otras disposiciones en materia laboral, para la transposición de la Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea.

A tal respecto, el Proyecto de Ley propone una serie de modificaciones en el Estatuto de los Trabajadores –en adelante, ET– referidas a la transparencia de las condiciones laborales de los trabajadores, lo que implica, inevitablemente, una serie de obligaciones de información por parte de las Empresas.

En concreto, las propuestas de modificación de los artículos serían los siguientes, con expresa indicación del nuevo redactado:

Respecto al **artículo 4 del ET**, relativo a los derechos laborales, se modifica el apartado h) actual de forma que la redacción vigente pasaría a ser la letra i), de la siguiente forma:

"h) Derecho a conocer por escrito los aspectos esenciales de su relación laboral y a que sus condiciones de trabajo sean previsibles.

"i) A cuantos otros se deriven específicamente del contrato de trabajo (anterior apartado h)".

Como se puede observar, se añade expresamente el derecho a conocer por escrito las condiciones y aspectos esenciales de la relación laboral, lo que se traduce en una obligación activa para las Empresas de proporcionar dicha información.

En cuanto al **artículo 8 del ET**, se modifica el título a "**forma del contrato y previsibilidad de las condiciones de trabajo**", añadiéndose dos nuevos apartados sobre esta cuestión –6 y 7–, que se reproducen a continuación:

"6. De conformidad con el derecho descrito en el artículo 4.2.h), se entenderá que las condiciones de trabajo esenciales son previsibles cuando la persona trabajadora conozca o pueda conocer de antemano de manera efectiva y por escrito, durante todo el periodo al que se extiende la prestación de servicios, su pauta de trabajo o, en su caso, los criterios en virtud de los cuales dichas condiciones pueden cambiar.

7. Sin perjuicio de las presunciones recogidas en el apartado 2 y en el artículo



12.4.a) y c), el incumplimiento de la obligación de información sobre las condiciones esenciales de trabajo relativas a duración del contrato, duración de la jornada y su distribución, así como sobre la duración del periodo de prueba y de las exigencias de previsibilidad descritas en el artículo 12.5.c) y d) hará que el contrato se presuma celebrado por tiempo indefinido ordinario y a jornada completa”.

A través de la introducción del apartado 6, se realiza una definición legal sobre cuándo se consideraría que las condiciones de trabajo son predecibles, mediante lo cual, entendemos, el legislador pretende evitar que la jurisdicción social ejerza funciones legislativas y pueda realizar una interpretación sobre el concepto de “previsibilidad” de las condiciones de trabajo.

Asimismo, resulta reseñable que el nuevo artículo 7 introduzca una consecuencia para la Empresa, semejante a una “sanción”, en caso de incumplimiento de la obligación de información de las condiciones esenciales laborales, consistente en la presunción de que el contrato del trabajador se ha celebrado por tiempo indefinido y a jornada completa –misma consecuencia que, por ejemplo, en caso de utilización fraudulenta de los contratos de duración determinada–.

En lo que se refiere al **artículo 12 del ET**, mencionado en el anterior artículo 8, han sido modificados los apartados 4 y 5 del mismo. A continuación, se señalan las modificaciones con más relevancia práctica:

Apartado 4:

- **Registro horario:** Se añade que el registro horario deberá incluir “el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona”.
- **Conversión de un trabajo a tiempo completo en trabajo a tiempo parcial:** En estos supuestos, la regulación vigente requiere el carácter voluntario de la medida. Con la modificación en el redactado, se añadiría como otro supuesto de voluntariedad “el incremento o disminución de las horas de trabajo en el contrato a tiempo parcial”.

Apartado 5:

- **Pacto de horas complementarias:** “El pacto de horas complementarias deberá recoger el número de horas complementarias cuya realización podrá ser requerida por la empresa, así como una indicación de los días y las horas de referencia en los que esta puede solicitar los servicios de la persona trabajadora”.
- **Realización de horas complementarias:** En la redacción vigente, se establece un plazo de preaviso de tres días para la realización de horas complementarias salvo que el convenio establezca un plazo de preaviso inferior.



Con la nueva redacción, se establece que el plazo de preaviso no podrá ser inferior a 3 días y que "en caso de cancelación total o parcial por parte de la empresa de la realización de dichas horas sin observar el plazo de preaviso anterior, la persona trabajadora conservará en todo caso el derecho a la retribución correspondiente".

- **Eficacia del pacto de horas complementarias:** Con la normativa actual, uno de los supuestos que puede dejar sin efecto el pacto de horas complementarias por renuncia del trabajador –con 15 días de preaviso y tras un año desde la celebración– es en atención de las responsabilidades familiares enunciadas en el artículo 37.6, referentes a la guarda legal de un menor de doce años o persona con discapacidad.

La nueva redacción establecería que se podría dejar sin efecto el pacto de horas complementarias en atención de cualquier responsabilidad familiar enunciada en el artículo 37 –en su integridad y sin distinción de apartado–.

Asimismo, se modifica el **artículo 14 del ET**, en concreto el apartado 1, relativo al periodo de prueba en las contrataciones.

La modificación propuesta viene a especificar que la regulación de los Convenios Colectivos debe respetar el límite temporal establecido en el ET, de seis meses de periodo de prueba para técnicos titulados o dos meses para las demás personas trabajadoras.

Igualmente, en caso de contratos temporales y de duración determinada, elimina la posibilidad de que el Convenio Colectivo pueda regular un periodo de prueba superior, de tal forma que los periodos de prueba en este tipo de contratos tendrán una duración máxima de un mes –si el contrato es de duración igual o superior a seis meses–. De forma novedosa, señala que, en los contratos de duración inferior a la indicada, el periodo de prueba será proporcionalmente inferior.

Se modifica, a su vez, el **artículo 21 del ET** en su apartado 1, que hace referencia a los pactos de no concurrencia y de permanencia en la Empresa. En este caso, se modificaría la redacción vigente en su totalidad.

Actualmente, se establece en dicho apartado que un mismo trabajador no podrá efectuar prestaciones laborales para diversos empresarios cuando se estime concurrencia desleal o cuando se pacte un pacto de permanencia –mediante compensación económica expresa–.

La nueva redacción vendría a establecer las siguientes cuestiones:

- 1. La Empresa no puede prohibir ni limitar la prestación de servicios para otras empresas, ni los trabajadores pueden sufrir un trato desfavorable por ellos.**

Solo restringir dicha prestación de servicios por *"incompatibilidades basadas en causas objetivas, como la salud y la seguridad, la protección de la*



confidencialidad empresarial, la integridad del servicio público y la prevención de conflictos de intereses”.

- 2. Lo anterior, debe entenderse sin perjuicio de efectuar un pacto de plena dedicación mediante compensación económica**, como ya se prevé en la normativa vigente actualmente.

De igual modo, se introduciría un nuevo **artículo 21 bis** que vendría a regular, resumidamente, lo siguiente:

- **Contratos de duración determinada:** Las personas trabajadoras con seis meses de antigüedad tendrán derecho a solicitar puestos de trabajo vacantes en la Empresa que: 1) Sean a tiempo completo, 2) Tengan una duración mayor, 3) Sean de carácter indefinido o 4) Reúnan condiciones de mayor previsibilidad o estabilidad en el empleo.
- **Respuesta a la solicitud:** La Empresa deberá dar respuesta a dicha solicitud efectuada por el trabajador de manera motivada y por escrito en el plazo de quince días.
 - El plazo podría ampliarse por convenio colectivo con un máximo de un mes, o de tres meses en empresas con plantillas de menos de 10 trabajadores.

Como se puede inferir de todas las modificaciones referenciadas en la presente reseña, las nuevas obligaciones empresariales implican la regulación de nuevas infracciones por su incumplimiento, que se recogerían en la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social –en adelante, LISOS–.

De esta forma, el Proyecto de Ley vendría interesando la modificación de la LISOS y la introducción de las siguientes infracciones, que se exponen a continuación de forma esquemática para mayor ilustración –con especificación de la sanción aparejada–:

Infracción leve (art. 6.5 LISOS):

- **"No informar, o no contestar motivadamente y por escrito a su solicitud, a los trabajadores a tiempo parcial, a los trabajadores a distancia, a los trabajadores con contratos de duración determinada o temporales, incluidos los formativos, a los trabajadores fijos-discontinuos y a los trabajadores con al menos seis meses de antigüedad en la empresa sobre las vacantes existentes en la empresa, en los términos previstos en los artículos 12.4, 13.3, 15.7, 16.7 y 21 bis del Estatuto de los Trabajadores”.**
- **Sanción:** En su grado mínimo, con multas de 70 a 150 euros; en su grado medio, de 151 a 370 euros; y en su grado máximo, de 371 a 750 euros.



Infracción grave (art. 7.1 LISOS):

- *"No formalizar por escrito el contrato de trabajo, cuando este requisito sea exigible o lo haya solicitado la persona trabajadora, o no formalizar el acuerdo de trabajo a distancia en los términos y con los requisitos legal y convencionalmente previstos **o no informar por escrito a la persona trabajadora sobre los elementos esenciales del contrato y las principales condiciones de ejecución de la prestación laboral, en los términos y plazos establecidos reglamentariamente**".*
- **Sanción:** En su grado mínimo, con multa de 751 a 1.500 euros, en su grado medio de 1.501 a 3.750 euros; y en su grado máximo de 3.751 a 7.500 euros.

Infracción muy grave (art. 12.8):

- Se añade como supuesto de infracción muy grave **el trato desfavorable a un trabajador como reacción ante una situación de pluriempleo del mismo.**
- **Sanción:** En su grado mínimo, con multa de 7.501 a 30.000 euros; en su grado medio de 30.001 a 120.005 euros; y en su grado máximo de 120.006 euros a 225.018 euros

En conclusión, y como puede inferirse del recopilatorio de modificaciones que propone el Proyecto de Ley publicado, la reforma del articulado supondría una serie de obligaciones a las empresas referentes, no exclusivamente, a la transparencia en las condiciones laborales esenciales de los trabajadores y a la facilitación de dicha información.

El reconocimiento de los derechos referidos de los trabajadores, y, paralelamente, la imposición de obligaciones empresariales, se vería reforzado por la introducción en la LISOS de infracciones y sanciones en dichas materias. Concretamente, relativo al otorgamiento a los trabajadores de la información esencial sobre las condiciones laborales previsibles, las consecuencias del incumplimiento se regularían en el propio articulado del ET, reconociendo la relación laboral como indefinida y a tiempo completo del trabajador que vea su derecho vulnerado.

Así las cosas, se deberá prestar especial atención a la redacción que finalmente sea aprobada por el legislador en base al Proyecto de Ley objeto de análisis, que podrá presentar variaciones en comparación a su propuesta inicial. Sea como fuere, la aprobación de una reforma basada en la transposición de la Directiva (UE) 2019/115 relativa a las condiciones laborales transparentes y previsibles, aunque no sea en la literalidad del texto que se ha reproducido en la presente, referirá una serie de deberes y obligaciones de especial interés para las empresas.



2. Real Decreto-ley 6/2023, de 19 de diciembre

Como segunda parte de la reseña de la Newsletter del mes de febrero de 2024, resulta de interés analizar la entrada en vigor del 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, publicado en el Boletín Oficial del Estado el pasado día 20 de diciembre de 2023.

El Real Decreto-ley 6/2023, objeto de análisis, tendrá indudables efectos en la forma de presentación de la prueba en la jurisdicción social. Concretamente, las medidas que afectan a la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social –en adelante, LRJS–, entrarán en vigor el próximo **20 de marzo de 2024** en virtud de la Disposición Final Novena, apartado 2.

Entrando con más profundidad en el articulado del Real Decreto-ley 6/2023, el artículo 41.4 refiere lo siguiente:

"1. Las partes o intervinientes deberán presentar todo tipo de documentos y actuaciones para su incorporación al expediente judicial electrónico en formato electrónico.

Se exceptúan de lo dispuesto en el párrafo anterior aquellos casos previstos en las leyes".

Asimismo, el artículo 6.3 de dicha norma establece una obligación para los profesionales que se relacionan con la Administración de Justicia, de forma que *"en los términos previstos en el preente real decreto-ley, tienen el deber de utilizar los medios electrónicos, las aplicaciones o los sistemas establecidos por las administraciones competentes en materia de Justicia, respetando en todo caso las garantías y requisitos previstos en el procedimiento que se trate"*.

Así pues, el Real Decreto-ley 6/2023 regula una obligación genérica para los profesionales de utilizar medios electrónicos, estableciendo un deber específico en el en cuanto a la presentación electrónica de documentos y actuaciones –que incluiría la prueba– en su artículo 41.4, excepto para *"aquellos casos previstos en las leyes"*.

Una vez reproducidas las principales obligaciones que regula el Real Decreto-ley 6/2023, debemos atender a la modificación que se realizan en dicha normativa respecto al artículo 44 de la LRJS, relativo a la *"forma de presentación de escritos y documentos"*. A tal respecto, el nuevo redactado vendría a ser el siguiente:

"Las partes habrán de presentar todos los escritos y documentos en la forma establecida en el artículo 135 de la Ley 1/2000, de 7 de enero, pudiendo los trabajadores elegir en todo momento si actúan ante la Administración de Justicia a través de medios electrónicos o no".



Por remisión, el artículo 135 de la Ley de Enjuiciamiento Civil –en adelante, LEC– señala que las personas obligadas al empleo de sistemas telemáticos en la Administración de Justicia deben remitir todos los escritos y demás documentos a través de estos sistemas, de nuevo, *"salvo las excepciones establecidas en la ley"*.

Establecido el marco legal de la obligación de relacionarse con la Administración de Justicia mediante el empleo de sistemas telemáticos, y de la consecuente presentación de escritos y documentos a través de los mismos, surge la primera cuestión respecto a la forma en la que puede articular esta obligación en la jurisdicción social en lo que se refiere a la práctica de la prueba.

A modo de contexto, y siendo necesario traerlo a colación, la práctica de la prueba en la jurisdicción social se basa en los principios que recoge el artículo 74.1 de la LRJS y que vertebran el proceso social: *"inmediación, oralidad, concentración y celeridad"*.

Antes de la entrada en vigor de la reforma –y, por tanto, vigente hasta el día 20 de marzo de 2024–, la práctica de la prueba en la jurisdicción social se realiza en el propio acto de juicio, tal y como se establece en el artículo 87.1 de la LRJS. Esto es, no debe ser presentada previamente por medios telemáticos, sino que se aporta, se traslada a la parte contraria y se practica en el mismo acto, ex art. 94 de la LRJS respecto a la prueba documental.

En este sentido, el artículo 87.1 de la LRJS no ha sido objeto de reforma por parte del Real Decreto-ley 6/2023, por lo que continuaría siendo de aplicación en la fecha de entrada en vigor de dicha norma.

Asimismo, no existe ninguna disposición en la LRJS –ni en el Real Decreto-ley 6/2023– que establezca un plazo de presentación de la prueba con antelación, más allá de los siguientes escenarios:

- **Art. 82.4 LRJS:** Presentación anticipada de la prueba, *"en soporte preferiblemente informático"*, con cinco días de antelación al acto de juicio de la prueba documental o pericial, que por razón de volumen o complejidad sea conveniente su examen previo al momento de la práctica de la prueba.
 - Previo requerimiento judicial a la parte que deba presentar la prueba la antelación referida.
- **Art. 94 LRJS:** Cuando el juez haya requerido su aportación con antelación.

De la legislación expuesta puede inferirse que, incluso aunque quisiese cumplirse con la obligación de presentar la prueba por medios telemáticos, la realidad es que la LRJS no establece un plazo para ello. El legislador únicamente prevé la presentación con cinco días de antelación, previo requerimiento judicial, por razón de volumen y complejidad de la prueba. No obstante, en el resto de casos, el artículo 94 de la LRJS regula la posibilidad de que el órgano judicial pueda requerir la prueba de forma previa, siendo discrecionalidad del mismo el plazo de antelación.



En aplicación del Real Decreto-ley 6/2023, ha sido relevante la reciente **Sentencia de la Audiencia Nacional núm. 24/2024, de 5 de febrero, Rec. 297/2023**. En el Fundamento Jurídico Segundo de la misma, se cita textualmente el Real Decreto-ley 6/2023 y señala que se rechazó la prueba presentada por una una de las partes en el acto de juicio, en formato papel, por no haberlo hecho a través de los medios electrónicos pertinentes con la antelación debida.

No obstante, en el caso analizado por la Audiencia Nacional, la no presentación de la prueba se basa en dos argumentos:

- La aplicación del Real Decreto-ley 6/2023, con cita genérica de la obligación de presentar los documentos en formato electrónico.
- Un Auto dictado por la propia Sala, que requería a la presentación anticipada de la prueba documental con diez días de antelación al acto de juicio y el modo de presentación.

Así las cosas, la denegación no fue únicamente motivada por el Real Decreto-ley 6/2023, sino por el incumplimiento de un requerimiento efectuado por el órgano judicial, con expresa indicación del plazo de antelación y del modo de presentación. Si dicha Sala hubiese basado la denegación únicamente en la regulación del Real Decreto-ley 6/2023, nos encontraríamos en un escenario en el que, aunque se quisiera cumplir con la obligación de presentar la prueba de forma telemática, la jurisdicción social no regula ningún plazo para presentarla de forma anticipada –en virtud de, como se ha referido, los principios de inmediación y oralidad del proceso social–.

En este déficit de regulación de plazos de presentación telemática –a menos que estén establecidos por requerimiento judicial que, en todo caso, no sería un plazo incluido en la normativa–, podría llegar a cumplirse la obligación de presentar los documentos de forma electrónica entregándola con tan solo un día de antelación al día del acto de juicio, sin que dicha actuación fuese susceptible de consecuencia jurídica.

Asimismo, debe tenerse en cuenta que, actualmente, la jurisdicción considera que el incumplimiento del requerimiento judicial de aportación anticipada de la prueba documental no supone la denegación automática de la misma una vez aportada en el acto de juicio, salvo que se apreciase mala fe en la actuación y sin perjuicio de la posibilidad de suspensión del juicio si la parte contraria necesitase examinar la documentación con carácter previo para evitarle indefensión –por todas, la STS 25-11-2014, Rec. 176/2013–.

Siguiendo esta línea argumentativa, un defecto formal no podría justificar la inadmisión de la prueba en el procedimiento, en la medida en la que esta actuación sería susceptible de causar indefensión al presentador de la prueba.



A modo de resumen de lo expuesto hasta ahora, se extraerían las siguientes conclusiones:

- 1. El Real Decreto-ley 6/2023 establece una obligación genérica de relacionarse con la Administración y presentar la documentación a través de los medios electrónicos facilitados para ello.**

Asimismo, indica que operan como excepción lo regulado en otras leyes.

- 2. No se regula un plazo, ni en el Real Decreto-ley 6/2023, ni en la LRJS, que exija una presentación anticipada de la prueba en todos los casos.**

Se plantea el escenario en que, si fuese obligatoria la presentación de la prueba telemática, no se conocería el periodo en la que la misma debiese ser efectuada.

- 3. No ha sido regulada una consecuencia jurídica para la no presentación de la prueba documental por medios telemáticos.**

Actualmente, ni tan siquiera la inobservancia del requerimiento judicial de presentación de prueba anticipada puede justificar la inadmisión de la prueba únicamente por esta razón.

En definitiva, y teniendo en cuenta que la incorporación de las reformas relativas al proceso social del Real Decreto-ley 6/2023 entran en vigor el 20 de marzo de 2024, se deberá prestar atención a lo que señalen los futuros pronunciamientos judiciales respecto a esta cuestión, especialmente del Tribunal Supremo, e incluso a las regulaciones complementarias que puedan realizarse para solventar la problemática que se presenta especialmente en la jurisdicción social, en la medida en la que se estarían afectando a los pilares sobre los que se erige el procedimiento laboral, con incidencia en los principios de intermediación y oralidad.



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