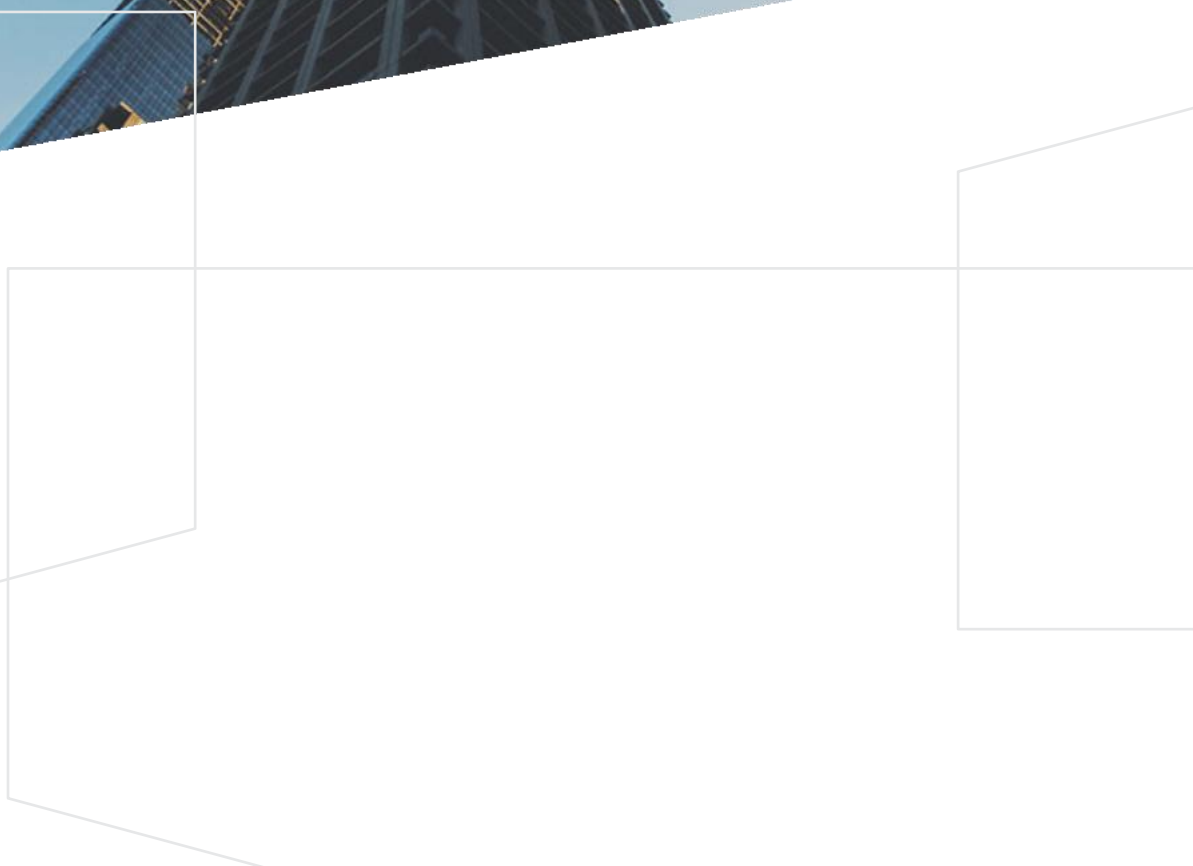




# NEWSLETTER LABORAL MARZO DE 2024





## EDITORIAL

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

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

Con relación a nuestra Reseña de Interés, este mes realizaremos un comentario sobre 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, y la obligación de las empresas de más de cincuenta trabajadores de contar con un protocolo de actuación contra el acoso de las personas pertenecientes al colectivo LGTBI.

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 marzo de 2024:**

- *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.
- *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* – Entrada en vigor de la obligación de contar con un protocolo para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI, para empresas de más de 50 trabajadores, a partir del 1 de marzo de 2024 según el artículo 15.1.



## RESOLUCIONES RELEVANTES EN EL ÁMBITO LABORAL

### Sentencias relevantes en el ámbito laboral

- *Sentencia del Tribunal Supremo, núm. 434/2024, de 6 de marzo, Rec. 316/2021, sobre la falta de claridad de las cláusulas de la retribución variable o bonus.* El Tribunal, reiterando doctrina, establece que la falta de claridad de las condiciones de abono de un bonus –retribución variable– implica que deban interpretarse en el sentido más favorable para que puedan causar efecto y en contra para la Empresa. Esto es, se presupone el devengo del bonus por parte del trabajador y, por tanto, su derecho a la percepción del mismo.
- *Sentencia del Tribunal Supremo, núm. 289/2024, de 14 de febrero, Rec. 814/2024, sobre la implantación de un control del crédito sindical de forma unilateral por parte de la Empresa.* El Tribunal consideró que no atenta contra el derecho a la libertad sindical el hecho de que la Empresa establezca unilateralmente un sistema de control de dichas horas, sujetas a un preaviso de 48 horas y una justificación posterior de su utilización, siempre y cuando este no resulte excesivamente restrictivo o implante condiciones desmesuradas que no se encuentren previstas en la ley o en el convenio colectivo.
- *Sentencia de la Audiencia Nacional, núm. 497/2024, de 13 de febrero, Rec. 315/2023, sobre el carácter retribuido del permiso por fuerza mayor regulado en el artículo 37.9 del Estatuto de los Trabajadores.* La Audiencia Nacional ha fallado que la intención del legislador al regular el novedoso permiso por fuerza mayor, de cuatro días al año, era que fuese de carácter retribuido. Concretamente, se cita la Exposición de Motivos del Real Decreto-ley 5/2023 que introduce dicho permiso en el Estatuto de los Trabajadores, y que establece que se prevé "como retribuidas las horas equivalentes a cuatro días al año".
- *Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, núm. 855/2024, de 12 de febrero, Rec. 4921/2023, sobre los fijos discontinuos y la manifestación expresa del trabajador de finalizar la relación laboral mediante mensaje de WhatsApp.* El Tribunal se ha pronunciado sobre un supuesto en el que, tras el llamamiento efectuado a un trabajador fijo discontinuo, este manifestó mediante mensaje de WhatsApp que no se iba a reincorporar después de que la Empresa no hubiese contado con él en los pasados años. El Tribunal considera que la Empresa cumplió con el trámite del llamamiento y que el trabajador desistió del mismo, por lo que no se produjo despido alguno.
- *Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y la Mancha, núm. 14/2024, de 11 de enero, Rec. 1142/2023, sobre la procedencia del despido de una trabajadora por actividades incompatibles con la baja por Incapacidad Temporal.* El Tribunal declaró procedente el despido de una trabajadora que, a través de su cuenta de Instagram, anunció la apertura de su academia durante la baja médica por incapacidad temporal. Asimismo, la Empresa constató mediante detective que la trabajadora realizó trabajos en el local de dicha academia durante la baja.



## RESEÑA DE INTERÉS

El pasado día 1 de marzo de 2023, se publicó en el Boletín Oficial del Estado 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 4/2023–.

A tal respecto, la Exposición de Motivos de dicha Ley hizo hincapié en la discriminación de las personas pertenecientes al colectivo LGTBI en el ámbito laboral. De esta forma, la Ley establece una serie de obligaciones a las Empresas con el objeto de promover la igualdad efectiva de dichos colectivos en el trabajo.

Es así como los artículos 14 y 15 de la Ley 4/2023, están especialmente dedicados a las medidas a adoptar en el ámbito laboral para evitar o prevenir dicha discriminación.

Concretamente, el artículo 15.1 de la mencionada Ley establece la obligación en las empresas de más de cincuenta trabajadores de contar con *"un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI"*.

Asimismo, el protocolo de actuación y las medidas contempladas en él deben ser pactadas y aprobadas mediante negociación colectiva con la Representación Legal de los Trabajadores.

En cuanto al plazo previsto para dicha obligación, la aprobación del referido protocolo estaba supeditada al plazo de 12 meses desde la publicación de la presente Ley 4/2023, esto es, hasta el pasado **1 de marzo de 2024**.

Una vez establecido el marco legal de la obligación empresarial de negociar y aprobar un Protocolo contra el acoso de las personas pertenecientes al colectivo LGTBI, conviene cómo podría incluirse en la normativa de la Empresa dicho Protocolo, en la medida en la que, actualmente, las empresas cuentan con distintas obligaciones formales que también requieren de la elaboración de distintos protocolos –contra el acoso sexual o por razón de sexo o género, canal de denuncias, plan de igualdad, etcétera–.

En este sentido, tal y como está configurado el artículo 15.1 de la Ley 4/2023, se plantean dos vías de formalización del Protocolo –siempre teniendo en cuenta la obligación de negociación con la representación legal de los trabajadores–:

### **1. Inclusión en el Plan de Igualdad.**

En esta vía, se modificaría el Plan de Igualdad para ampliar su contenido e incorporar el Protocolo de acoso LGTBI, lo que evitaría la dispersión normativa al recopilar los protocolos en un mismo documento, pero implicaría la apertura de un Plan de Igualdad y su posible renegociación.



## 2. Protocolo independiente.

Mediante esta vía, se negociaría con la representación legal de los trabajadores el Protocolo de acoso LGTBI de forma externa al Plan de Igualdad.

En cualquier caso, ambas vías expuestas serían perfectamente válidas. La decisión corresponde a un punto de vista meramente organizativo, en función de las necesidades de la Empresa; recopilar todos los protocolos en el propio plan de igualdad, abriendo así la posibilidad de renegociación de lo allí contenido, o negociarlo de forma separada con el objeto de no modificar el plan de igualdad ya aprobado.

En último lugar, es de importancia señalar que la Ley 4/2023 introduce, a su vez, un régimen de infracciones y sanciones en sus artículos 79 y 80, respectivamente.

Dicho régimen de infracciones y sanciones tienen relevancia en el ámbito laboral en la medida en la que se derivan responsabilidades tanto empresariales como por parte del trabajador que lleve a cabo acciones de acoso discriminatorio por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

A mayor abundamiento, las infracciones llevan aparejadas una sanción consistente en una multa según la siguiente graduación:

INFRACCIÓN	MULTA
Leve	200 a 2.000 euros
Grave	2.001 a 10.000 euros
Muy Grave	10.001 a 150.000 euros

Concretamente, en cuanto a las faltas graves y muy graves, se prevén una serie de sanciones accesorias atendiendo al sujeto infractor –empresa o trabajador– y al ámbito en el que se haya producido la infracción –por ejemplo, en el laboral–.

Entre estas sanciones, se prevé la prohibición de acceder a ayudas públicas de un periodo de 1 hasta 3 años, la prohibición de contratar con la Administración Pública por el mismo periodo, el cierre del establecimiento por un término máximo de 3 años cuando la persona infractora sea responsable del establecimiento, o el cese en la actividad económica o profesional desarrollada por la persona infractora por un término máximo de 3 años.

En definitiva y como resumen, a falta de desarrollo reglamentario que complete algunas cuestiones relativas a, por ejemplo, el contenido exacto que debe constar en el Protocolo contra el acoso de las personas pertenecientes al colectivo LGTBI, este deberá ser aprobado en las empresas de más de 50 trabajadores a través de la negociación colectiva con los representantes legales de los trabajadores, con el plazo máximo de aprobación vencido el pasado día **1 de marzo de 2024**.



**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, 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](http://www.etlglobaladd.es)

ETL GLOBAL ADD