



ÚLTIMAS NOVEDADES LEGISLATIVAS EN MATERIA LABORAL

¿En qué punto estamos
antes de las vacaciones de verano?

Julio de 2024

Antes de irnos de vacaciones de verano de este 2024, nos encontramos en **un momento crucial de cambios legislativos en materia laboral** para las empresas. Es imprescindible saber en qué punto se encuentra cada una de las normativas, para tener capacidad de reacción en su aplicación y ser capaces de adaptarnos a la norma.

En esta guía de cuestiones y respuestas, vamos a desglosar cuáles son las **principales normativas que todo departamento de recursos humanos y relaciones laborales, debe tener en su hoja de ruta** para los próximos meses.

Detallamos el estado en el que se encuentran cuestiones como la **reducción de la jornada laboral a 37,5 horas**; la **eliminación del despido automático por incapacidad permanente**; la obligatoriedad de los planes de igualdad y los **protocolos de acoso LGTBI**; la imposición de un preaviso de 6 meses para cierres de centros de trabajo; la transposición de directivas europeas para la transparencia; o los cambios en prevención de riesgos laborales entre otras materias.



#DerechoLaboralalEstiloCeca

#EstiloCeca

1. NUEVA JORNADA LABORAL DE 37,5 HORAS

La jornada laboral máxima hasta 37 horas y media semanales en 2025 es uno de los puntos incluidos en el pacto de Gobierno entre PSOE y SUMAR, y en el que está trabajando el Ministerio de Trabajo y Economía Social. La Ministra y Vicepresidenta segundo declaró su voluntad de aprobarla antes de verano y se ha constituido una **mesa de diálogo social tripartita para su negociación** que todavía, a fecha de 2 de julio de 2024, no ha llegado a un acuerdo.

En la rueda de prensa posterior al Consejo de Ministros de 2 de julio Yolanda Díaz ha anunciado que el lunes **8 de julio se sentará de nuevo con las partes** y hará una nueva propuesta para la CEOE.

En el borrador de Anteproyecto de Ley para la reducción de la duración máxima de la jornada laboral ordinaria de trabajo se **pretende modificar**:

- La **duración de la jornada máxima legal**, pasando de 40 a 37 horas y media semanales.
- La **manera de registrar la jornada laboral**, a través de medios digitales exclusivamente, con identificación de quién realiza el registro (deberá ser el trabajador) y accesible de modo remoto a la RLT y a la Inspección de Trabajo.
- El **régimen de infracciones** en caso de transgresión de las normas en materia de jornada, horas extras y registro de jornada, incremento de multas hasta 10.000 euros por cada trabajador afectado.

¿Cuándo se prevé que entre en vigor?

1 de enero de 2025, aunque un posible régimen transitorio hasta 31 de diciembre de 2024 con jornada de 38,5 horas semanales.



2. ELIMINACIÓN DEL DESPIDO AUTOMÁTICO POR INCAPACIDAD PERMANENTE

Hasta la fecha, el Estatuto de los Trabajadores preveía como causa de extinción automática del contrato el reconocimiento de incapacidad permanente, sin derecho a ningún tipo de indemnización.

Sin embargo, la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de la Unión Europea (TSJUE) de 18 de enero de 2024, declaró contrario al Derecho Comunitario esa causa de extinción contractual, imponiendo a la empresa la obligación de intentar realizar los ajustes necesarios en otro puesto de trabajo para garantizar la continuidad en el empleo, siempre que sea posible.

A raíz de esta sentencia, el Gobierno ha aprobado una reforma del Estatuto de los Trabajadores (ET) por la que, el **reconocimiento de incapacidad permanente dejará de ser causa de despido automático**.

La propuesta de cambio legal conlleva la posibilidad de extinguir el contrato, **condicionado a la voluntad de la persona trabajadora**, que podrá solicitar:

- Una adaptación del puesto de trabajo razonable, necesaria y adecuada.
- El cambio a otro puesto de trabajo vacante y disponible, acorde con su perfil profesional y compatible con su nueva situación.

La norma deberá establecer los criterios que permitan determinar cuándo los ajustes necesarios constituirán un coste excesivo para la empresa, pues, por el momento, la proyectada norma está generando una gran inseguridad jurídica a las empresas, ante la indeterminación de los conceptos jurídicos utilizados.

En cualquier caso, la negativa, sin causa justificada, a aplicar ajustes razonables tras la declaración de incapacidad permanente puede convertir en **discriminatoria la extinción del contrato, y, por tanto, NULA**, debiendo readmitir a la persona trabajadora, junto con el abono de los salarios de tramitación que correspondan e incluso posibles indemnizaciones adicionales por daños.

3. PLANES LGTBI

Aunque desde el mes de marzo de 2024 ya era obligatorio para todas las empresas de +50 trabajadores contar con un plan de medidas para alcanzar la igualdad de las personas LGTBI, **sigue pendiente de desarrollo reglamentario** el contenido y alcance de esas medidas.

En el mes de julio el Ministerio de Trabajo anunció haber alcanzado un acuerdo con sindicatos y patronal sobre este desarrollo reglamentario, si bien todavía no se ha publicado la norma.

Principal novedad: negociación de las citadas medidas

Se diferencian 5 supuestos:

▪ **Empresas que aplican Convenio colectivo de empresa:**

- ✓ Negociación de medidas en el convenio de empresa.
- ✓ Plazo para constituir la comisión negociadora: 3 meses desde entrada en vigor de la norma.
- ✓ Comisión negociadora: empresa y RLT.

▪ **Empresas que aplican Convenio colectivo sectorial:**

- ✓ Negociación de medidas en el convenio sectorial.
- ✓ Si no incluye medidas, se aplicarán las del Real Decreto de desarrollo.
- ✓ Comisión negociadora: patronal y sindicatos



- **Empresas a las que no les resulta aplicable ningún convenio colectivo, pero cuentan con RLT:**
 - ✓ Negociación de medidas mediante acuerdo de empresa.
 - ✓ Plazo para constituir la comisión negociadora: 3 meses desde entrada en vigor.
 - ✓ Comisión negociadora: RLT y empresa
- **Empresas a las que no les resulta aplicable ningún convenio colectivo y no cuentan con RLT:**
 - ✓ Plazo para constituir la comisión negociadora: 6 meses desde entrada en vigor.
 - ✓ Comisión negociadora: empresa y sindicatos más representativos y representativos del sector. Máximo 6 miembros por cada parte.
 - ✓ Plazo para que los sindicatos contesten a la convocatoria: 10 días hábiles, ampliables por otros diez días hábiles si no responden en el primer periodo ningún sindicato.
 - ✓ En caso de falta de respuesta, posibilidad de proceder unilateralmente la empresa.
- **Empresas a las que no les resulta aplicable ningún convenio y tienen RLT en algunos centros de trabajo y en otros no:**
 - ✓ Comisión negociadora: centros con RLT, empresa y RLT; y centros sin RLT, empresa y sindicatos. Máximo 13 miembros por cada parte.

Contenido de las medidas

No discriminación por identidad sexual, expresión de género o características sexuales

Clasificación y promoción profesional

Acceso al empleo

Protocolo de actuación

Régimen disciplinario

Formación, sensibilización y lenguaje

Permisos y beneficios sociales



4. PREAVISO DE 6 MESES EN CASO DE CIERRE DE CENTRO DE TRABAJO, CESE DE ACTIVIDAD Y DESPIDO DE 50 O MÁS TRABAJADORES

Hace casi un año se publicó el Real Decreto 608/2023, de 11 de julio, por el que se desarrolla el Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo.

Esta norma introducía una obligación a las empresas de notificación previa en supuestos de cierre, de uno o varios centros de trabajo, cuando ello suponga el cese definitivo de la actividad y el despido de cincuenta o más personas trabajadoras. El preaviso deberán notificarlo a la autoridad laboral competente por razón del territorio y al Ministerio de Trabajo y Economía Social, a través de la Dirección General de Trabajo, con una **antelación mínima de 6 meses a la comunicación de la apertura del periodo de consultas.**

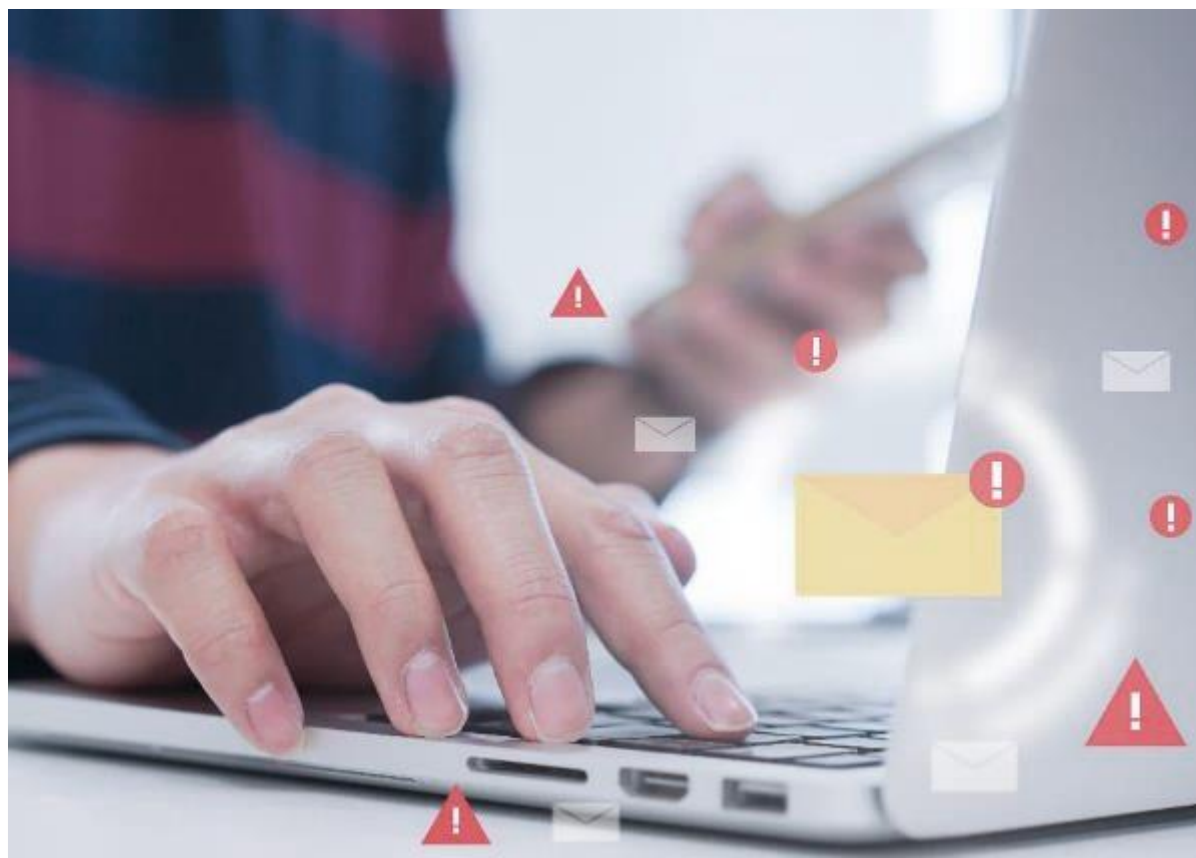
Asimismo, se introducía un apartado segundo que obligaba a remitir copia de la anterior notificación a los sindicatos más representativos y a los representativos del sector, tanto a nivel estatal como de la comunidad autónoma donde se ubique el centro afectado por el cierre.

Pues bien, el Tribunal Supremo (TS) ha **anulado** en su Sentencia núm. 677/2024, de 22 de abril de 2024 ese apartado 2º por el que se exigía el cumplimiento de **la obligación de notificar a los sindicatos** más representativos y representativos del sector, tanto a nivel estatal como de la comunidad autónoma donde se ubique el centro afectado por el cierre.

Anulado ese apartado, **actualmente solo persiste la obligación de notificarlo a la autoridad laboral competente por razón del territorio y al Ministerio de Trabajo y Economía Social**, a través de la Dirección General de Trabajo.

El TS ha argumentado que un mandato de notificación previa exclusivamente a los sindicatos más representativos y representativos del sector supone la exclusión de los sindicatos con representación en la empresa (que podrían no coincidir con los más representativos o representativos del sector).

Ello, no obstante, no implica que en un futuro no pueda volver a regularse la obligación de notificación a los sindicatos —sin discriminación entre ellos—. El TS ha sostenido que no es competente para dar nueva redacción al apartado anulado ni para declarar el derecho de los sindicatos representativos o con representación en la empresa a ser informados previamente de los cierres de centros de trabajo que implique el despido de más de 50 personas o el cese definitivo de la actividad.



5. DIRECTIVA EUROPEA DE CONDICIONES LABORALES TRANSPARENTE Y PREVISIBLES

El Consejo de Ministros ha **APROBADO**, a propuesta del Ministerio de Trabajo y Economía Social, **el anteproyecto de ley 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.

La nueva norma introduce el reconocimiento en el artículo 4 del Estatuto de los Trabajadores del **derecho a que las condiciones de trabajo sean previsibles**, lo que implica que la persona trabajadora debe conocer de antemano su pauta de trabajo y, en su caso, los criterios en virtud de los cuales dichas condiciones pueden cambiar.

Recientemente, la **Audiencia Nacional se ha pronunciado, en su Sentencia de fecha 10 de junio de 2024, declarando la nulidad de una cláusula contractual por falta de transparencia y previsibilidad.**

La citada cláusula, relacionada con el sistema de retribución variable por objetivos, recogía el siguiente tenor literal:

“En la valoración final, cada DAN (Jefe de Área) podrá aplicar ajustes sobre el bonus calculado hasta un +/- 15%. En casos excepcionales este ajuste puede ser superior.”

Entiende la Audiencia Nacional que la cláusula que se impugna deja al libre arbitrio del DAN el percibo del 15% del incentivo devengado sin especificar criterio alguno de evaluación. Además, esta cantidad, que está bajo el paraguas de una "excepcionalidad" no definida, puede ser aún mayor, determinando que el empleador se atribuye la posibilidad de reducir el cumplimiento de su obligación de forma arbitraria, lo cual conculca el principio de transparencia y predictibilidad de la retribución, y, por ello, se declara la nulidad de la cláusula.

Esta Directiva, que debía estar ya traspuesta al ordenamiento español, obliga a las empresas a revisar en profundidad sus modelos de contratos laborales, así como sus políticas internas.

6. DIRECTIVA EUROPEA SOBRE TRANSPARENCIA RETRIBUTIVA

El año pasado se aprobó la Directiva 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.

Todavía no ha sido transpuesta al ordenamiento jurídico español (el plazo para ello vencerá el 7 de junio de 2026) y, si bien España ya cuenta con normativa en materia de igualdad retributiva, la Directiva introducirá **novedades:**

- **Los solicitantes de empleo** tendrán **derecho a recibir información sobre la retribución inicial** o la banda retributiva inicial de la posición a la que optan, así como sobre el convenio colectivo aplicado por la empresa, y **no podrán ser preguntados por su historial retributivo** o el salario que percibe en el momento de realizar el proceso selectivo.
- Las empresas tendrán que **hacer públicos los criterios** que siguen para determinar la retribución, los niveles retributivos y la progresión retributiva.
- Los trabajadores podrán **solicitar la información individualizada sobre su nivel retributivo**.
- En función de su tamaño, las empresas quedarán **obligadas a evaluar la brecha retributiva** con carácter periódico; en algunos casos, junto con la RLT.
- El **umbral de justificación de brecha salarial de género** se reducirá al 5%.
- Los incumplimientos de las obligaciones de transparencia e igualdad retributiva podrán dar lugar a **procedimientos judiciales** para la **reparación e indemnización** por los perjuicios causados.



7. CAMBIOS EN LA LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

El Gobierno trabaja en la modificación parcial de la normativa en materia de prevención de riesgos laborales, con el fin de darle un nuevo enfoque que tenga en cuenta la perspectiva de género, la diversidad generacional y cualquier otra característica de la persona que la sitúe en una situación de exposición desigual a riesgos laborales, así como la exposición a riesgos psicosociales. El Gobierno ha proporcionado a los agentes sociales un documento de propuesta de modificación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y del Reglamento de los Servicios de Prevención en el que se incluyen, entre otras, las siguientes propuestas:

- La empresa deberá tomar cuantas medidas sean necesarias en materia de prevención de riesgos tomando en consideración la **perspectiva de género, la diversidad generacional y cualquier otra característica de la persona que la sitúe en una situación de exposición desigual** a riesgos laborales.
- Se incluye en la norma una **nueva figura**, la de las **personas interlocutoras** del servicio de prevención.
 - ✓ Deber de designación de una persona que asuma las funciones de interlocución con el servicio de prevención ajeno o mancomunado.
 - ✓ Complementan las acciones de la empresa en materia de prevención de riesgos laborales.
 - ✓ Gozarán de las garantías previstas para los representantes de los trabajadores conforme al artículo 30.4 de la Ley de PRL.
- Especial énfasis en la **salud mental** de los trabajadores y referencias a los factores psicosociales y la ergonomía.



¿Podemos ayudarte?

Te recordamos, que todas las cuestiones del presente documento son de carácter informativo.

Para ampliar información y contratar nuestros servicios, por favor contacte con nuestros profesionales:

info@cecamagan.com



Ana Gómez

Socia Área Laboral

agomez@cecamagan.com





#EstiloCeca



Contacto

info@cecamagan.com

www.cecamagan.com

SEVILLA

BARCELONA

MADRID

S/C DE TENERIFE

LAS PALMAS

VIGO