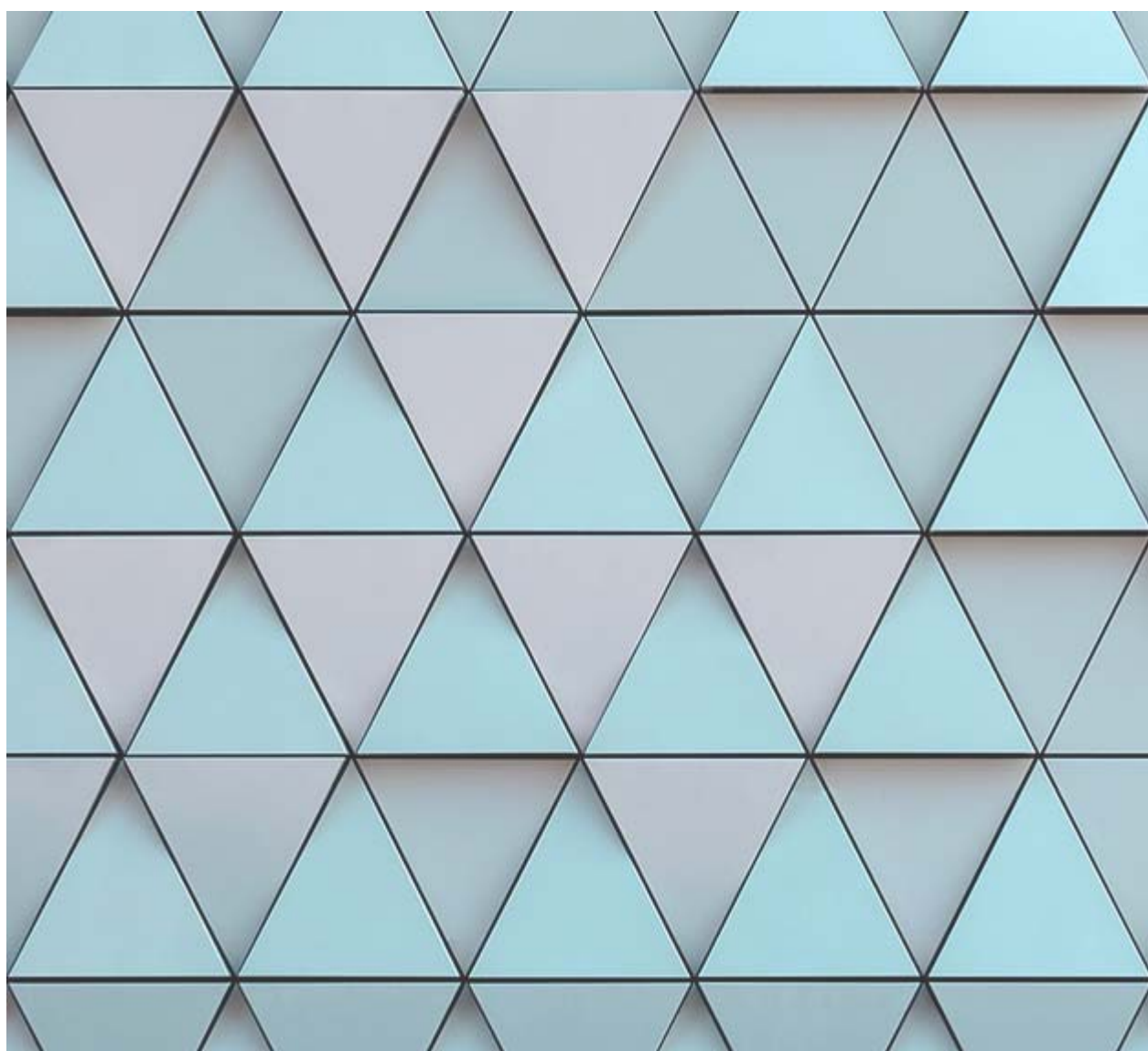


Newsletter Laboral



2º trimestre de 2023 | 10 de julio de 2023



Contenidos

NUEVOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN

COTIZACIÓN DE BECARIOS

IGUALDAD

CONTRATACIÓN CON EL SECTOR PÚBLICO

ALTAS TEMPERATURAS

COVID-19

SENTENCIAS RELEVANTES

PRÓXIMAMENTE



NUEVOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN

➤ Real Decreto Ley 5/2023, de 28 de junio, de transposición de Directiva 2019/1152, de 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.

- Como principales novedades laborales de esta norma, destacan:
 - La ampliación del ámbito subjetivo de los derechos de conciliación para incluir a las parejas de hecho y a sus familiares por consanguinidad.
 - El permiso de 15 días naturales establecido para el matrimonio se amplía al registro de pareja de hecho.
 - La modificación de la adaptación de jornada (sin reducción de salario) para incluir a los hijos/as mayores de 12 años, cónyuge, pareja de hecho u otros familiares dependientes con los que se conviva; así como para reducir el plazo de negociación a 15 días y presumir la concesión si no se motiva en ese plazo la oposición de la empresa. Además, se refuerza el derecho de la persona trabajadora a regresar a la situación anterior a la adaptación y se le protege frente al despido durante su disfrute.
 - Se amplía de 2 a 5 días el permiso retribuido por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario de cónyuge, pareja de hecho, familiares hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el de la pareja de hecho y convivientes que requieran el cuidado efectivo de la persona trabajadora.
 - En caso de solicitud simultánea por parte de dos personas trabajadoras de una misma empresa de reducción de jornada, permiso de lactancia o excedencia por guarda legal, la empresa podrá limitar el ejercicio simultáneo debiendo ofrecer un plan alternativo.
 - Se reconoce el derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable una presencia inmediata. Este permiso será retribuido 4 días al año, conforme a lo establecido en la negociación colectiva, debiendo aportar la persona trabajadora acreditación del motivo de ausencia.
 - Se aprueba una nueva causa de suspensión de la relación laboral (denominado permiso parental) de máximo 8 semanas, que se podrán disfrutar de manera continua o interrumpida, hasta que el hijo/a o menor acogido cumpla 8 años. De momento este permiso es no retribuido.
 - Se refuerza la protección contra el despido al incluir el derivado del disfrute de la adaptación de jornada ex art. 34.8 ET, y otros derechos de conciliación entre las causas de nulidad.



COTIZACIÓN DE BECARIOS

- > El mismo *Real Decreto Ley 5/2023* pospone hasta el 1 de enero de 2024 la inclusión (y en consecuencia, la cotización) en el sistema de la Seguridad Social de los alumnos que realicen prácticas formativas o prácticas académicas externas incluidas en programas de formación.
- > Sigue pendiente de aprobación el denominado Estatuto del Becario, respecto al que se ha alcanzado acuerdo entre sindicatos y el Ministerio de Trabajo y Economía Social

IGUALDAD

- > ***Directiva (UE) 2023/970 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.***
 - o Las principales novedades de esta Directiva son:
 - Por lo que se refiere a los procesos de selección, la obligación de los empresarios de informar sobre la retribución en las ofertas de trabajo, así como la prohibición de preguntar sobre la carrera salarial de los candidatos.
 - A solicitud de las personas trabajadoras, la obligación de proporcionar información sobre su nivel salarial, el nivel salarial medio desglosado por sexo para categorías de trabajadores que realicen el mismo trabajo o un trabajo de igual valor.
 - Las empresas con 250 o más empleados tendrán que informar sobre la brecha salarial una vez al año. Las empresas con una plantilla de más de 100 empleados, cada 3 años.
 - Habrá que justificar la brecha salarial mediante una evaluación salarial conjunta con los representantes de los trabajadores cuando la diferencia de retribución entre hombres y mujeres supere el 5% para la misma categoría de empleados y no pueda explicarse por factores neutros desde el punto de vista del género (actualmente el deber de justificación de la brecha se exige a partir del 25%).
 - En caso de que la empresa no haya cumplido las obligaciones de transparencia retributiva establecidas en la Directiva se invertirá la carga de la prueba, sin que sea necesario aportar indicios de discriminación.



- El plazo de transposición de esta Directiva finaliza en mayo de 2026, pero su contenido sirve como orientación para adaptar los procesos de búsqueda de candidatos, selección, información y gestión de las posibles brechas salariales.
- > **Real Decreto 333/2023, de 3 de mayo, por el que se modifica el Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo "Igualdad en la Empresa"**
 - Destaca lo siguiente:
 - Adquiere importancia a la trayectoria en el desarrollo de planes o medidas de igualdad, exigiendo la presentación de un informe de seguimiento o evaluación que comprenda un periodo mínimo de dos años, así como a contar con protocolos para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
 - Tendrán que acreditar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en su consejo de administración las entidades o empresas candidatas que tengan la obligación de elaborar y aplicar un plan de igualdad, que no puedan formular cuenta de pérdidas y ganancias abreviada y que cuenten con consejo de administración.
 - Aumentan los criterios de valoración para incluir la implantación, seguimiento, evaluación y resultados de las medidas contenidas en los planes de igualdad o en las políticas de igualdad, del protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo, y la evolución y grado de implantación de las medidas de igualdad y de la situación de las mujeres y los hombres en la plantilla.
- > **Orden IGD/703/2023, de 28 de junio, por la que se aprueban las bases de la concesión del distintivo "Igualdad en la Empresa" y se efectúa convocatoria para el año 2023.**
 - El plazo de presentación de las candidaturas finaliza el 31 de julio

CONTRATACIÓN CON EL SECTOR PÚBLICO

- > **Ley 11/2023, de 8 de mayo, de transposición de Directivas de la Unión Europea; y por la que se modifica la Ley 12/2011, de 27 de mayo.**
 - Modifica la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, para incluir entre las prohibiciones para contratar con el sector público a los sancionados por las infracciones muy graves previstas en la 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; o por infracción grave o muy grave en materia de igualdad de trato y no discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, cuando se acuerde la prohibición en los términos previstos en 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.



ALTAS TEMPERATURAS

- > *Real Decreto-ley 4/2023 de 11 de mayo, por el que se adoptan medidas urgentes en materia agraria y de aguas en respuesta a la sequía y al agravamiento de las condiciones del sector primario derivado del conflicto bélico en Ucrania y de las condiciones climatológicas, así como de promoción del uso del transporte público colectivo terrestre por parte de los jóvenes y prevención de riesgos laborales en episodios de elevadas temperaturas.*
 - Se desarrollan deberes de prevención de la empresa en el caso de trabajos al aire libre:
 - En caso de riesgos relacionados con fenómenos meteorológicos adversos, incluyendo temperaturas extremas en los casos de trabajos al aire libre y en los lugares de trabajo que, por la actividad desarrollada, no puedan quedar cerrados.
 - Las medidas que se planifiquen derivarán de la evaluación de riesgos laborales, que tomará en consideración, además de los indicados fenómenos meteorológicos adversos, las características de la tarea que se desarrolle y las características personales o el estado biológico conocido de la persona trabajadora.
 - Entre esas medidas, se incluirá la prohibición de desarrollar determinadas tareas durante las horas del día en las que concurren tales fenómenos meteorológicos adversos, en aquellos casos en que no pueda garantizarse de otro modo la debida protección de la persona trabajadora.
 - Se adaptarán las condiciones de trabajo, incluida la reducción o modificación de las horas de desarrollo de la jornada prevista, cuando concurren los siguientes requisitos:
 - Se emita por la Agencia Estatal de Meteorología o, en su caso, el órgano autonómico un aviso de fenómenos meteorológicos adversos de nivel naranja o rojo; y
 - Las medidas preventivas previstas en la planificación preventiva para estos casos no garanticen la protección de las personas trabajadoras.
 - Establece la posibilidad de aplazamiento en el ingreso de cuotas de la Seguridad Social y por conceptos de recaudación conjunta en el sector agrario.

COVID - 19

- > Ha finalizado oficialmente en España la situación de crisis sanitaria ocasionada por la COVID - 19 ([BOE 05.07.2023](#)). En consecuencia, decaen las medidas previstas en la Ley 2/2021, de 29 de marzo y, en particular, las que prevenían la potenciación del uso del teletrabajo, como medida preventiva, cuando por la naturaleza de la actividad laboral fuese posible.



- > Por tanto, ya no será posible para las empresas permitir el teletrabajo bajo el régimen de excepcionalidad de la Ley 10/2021, de trabajo a distancia.
- > Por otro lado, aunque el uso de las mascarillas y otras medidas higiénicas ante la presencia de síntomas de infección respiratoria ha dejado de ser obligatoria, se reconoce la necesidad de reforzar el uso de mascarilla en determinados contextos y situaciones en los centros sanitarios y en las residencias de personas mayores o con discapacidad.

SENTENCIAS RELEVANTES

Sucesión de empresa y deudas con la Seguridad Social

Tribunal Supremo (Contencioso-Administrativo) 16.05.2022 (sentencia núm. 595/2023)

La responsabilidad por sucesión de empresa se extiende a todas las deudas de Seguridad Social de la empresa sucedida, incluidas las que le fueron derivadas a esta por pertenecer a un grupo de empresas, y no solo a las deudas generadas por la actividad propia de la empresa sucedida (incluyendo, por tanto, las deudas correspondientes a todos los trabajadores del grupo, aunque no se dedicasen a la actividad de la explotación de la entidad cedente).

Representantes Legales de los Trabajadores

Tribunal Supremo (Pleno, Social) 25.04.2022 (sentencia núm. 295/2023)

El TS confirma que los representantes de los trabajadores que hayan sido despedidos no pueden ejercer sus funciones como tales mientras se sustancia la fase de instancia del procedimiento de despido instado.

Cómputo umbrales despido colectivo

Tribunal Supremo (Social) 30.01.2023 (sentencia núm. 78/2023)

No computa a efectos de umbrales de despido colectivo la extinción por modificación de condiciones no reconocida ni declarada sustancial, aunque esté impugnada judicialmente.



PRÓXIMAMENTE

- > Debido a la convocatoria de elecciones generales al Congreso de los Diputados y al Senado el próximo 23 de julio, el 29 de mayo de 2023 se disolvieron ambas cámaras, por lo que no habrá actividad legislativa hasta que se constituyan de nuevo.
- > A pesar de lo anterior, el plazo para transponer la Directiva 2019/1152, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea finalizó en agosto de 2022 por lo que no es descartable su aprobación vía Real Decreto-ley.

Para obtener información adicional sobre el contenido de este documento puede enviar un mensaje a nuestro equipo del Área de Conocimiento e Innovación o dirigirse a su contacto habitual en Cuatrecasas.



IS 713573

©2023 CUATRECASAS | Todos los derechos reservados.

Este documento es una recopilación de información jurídica elaborado por Cuatrecasas. La información o comentarios que se incluyen en el mismo no constituyen asesoramiento jurídico alguno.

Los derechos de propiedad intelectual sobre este documento son titularidad de Cuatrecasas. Queda prohibida la reproducción en cualquier medio, la distribución, la cesión y cualquier otro tipo de utilización de este documento, ya sea en su totalidad, ya sea en forma extractada, sin la previa autorización de Cuatrecasas.