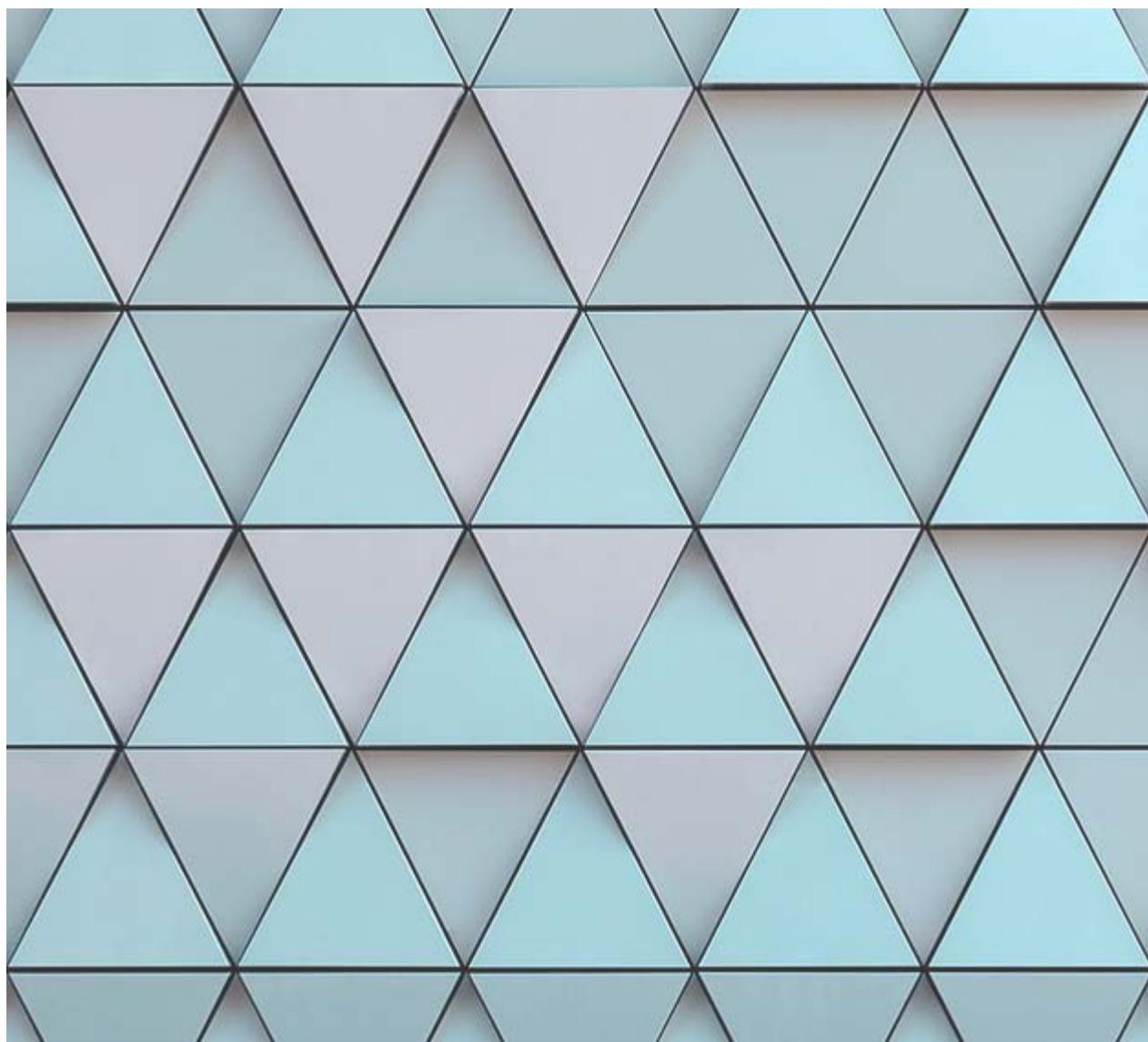


# Newsletter Laboral



4º trimestre de 2023 | Enero de 2024



---

# Contenidos

PERMISO DE LACTANCIA

NEGOCIACIÓN COLECTIVA

PRÓRROGA SMI Y OTRAS MEDIDAS LABORALES

SENTENCIAS RELEVANTES

PRÓXIMAMENTE

---



## PERMISO DE LACTANCIA

- El Real Decreto-Ley 7/2023 ha flexibilizado la regulación del permiso de lactancia (art. 37.4 del Estatuto de los Trabajadores, ET) al permitir su acumulación en jornadas completas con independencia de que esta posibilidad se prevea en convenio colectivo o se alcance un acuerdo entre las partes.
- Sin embargo, el Congreso de los Diputados, en votación realizada el 10 de enero de 2024, no ha convalidado este Real Decreto-Ley, de modo que ya no se encuentra en vigor, si bien se mantienen los efectos desplegados durante su vigencia (es decir, desde el 21 de diciembre de 2023 hasta el 12 de enero de 2024, fecha de publicación del acuerdo de derogación). El Gobierno podría aprobar un nuevo Real Decreto-Ley con contenido idéntico o similar.
- Para más información, véase nuestro post: [Novedades en el disfrute del permiso de lactancia.](#)

## NEGOCIACIÓN COLECTIVA

- El Real Decreto-Ley 7/2023 también ha modificado el art. 84 ET para potenciar la negociación colectiva en el ámbito de las CCAA, asegurando la aplicación de los acuerdos o convenios más favorables para las personas trabajadoras. En efecto, a partir de ahora, los convenios suscritos en el ámbito autonómico tendrán prioridad aplicativa sobre cualquier otro convenio sectorial de ámbito estatal, siempre que: (i) dichos convenios obtengan el respaldo de las mayorías exigidas para constituir la comisión negociadora en la correspondiente unidad de negociación; y (ii) resulten más favorables para las personas trabajadoras que las fijadas en los convenios o acuerdos estatales.
- Sin embargo, el Congreso de los Diputados, en votación realizada el 10 de enero de 2024, no ha convalidado este Real Decreto-Ley. En consecuencia, esta norma ya no se encuentra en vigor, si bien se mantienen los efectos jurídicos desplegados durante su vigencia (es decir, desde el 21 de diciembre de 2023 hasta el 12 de enero de 2024, fecha de publicación del acuerdo de derogación). El Gobierno podría aprobar un nuevo Real Decreto-Ley con contenido idéntico o similar.
- Para más información, véase nuestro post: [Aprobada la reforma que otorga más protagonismo a los convenios colectivos autonómicos.](#)



# PRÓRROGA SMI Y OTRAS MEDIDAS LABORALES

- El [\*Real Decreto-Ley 8/2023\*](#) (convalidado ya por el Congreso de los Diputados) prorroga el Salario Mínimo Interprofesional de 2023 —a la espera de que se produzca un acuerdo entre el Gobierno y los agentes sociales—, así como varias medidas laborales anticrisis. Además de medidas urgentes para hacer frente a las consecuencias económicas y sociales de los conflictos bélicos en Ucrania y Oriente Próximo y de la sequía, incorpora otros ajustes en materia de cotización a la Seguridad Social (bases de cotización y Mecanismo de Equidad Intergeneracional).
- Para más información, véase nuestro post: [\*El gobierno prorroga el SMI y las medidas laborales anticrisis.\*](#)

# SENTENCIAS RELEVANTES

## Reducción de jornada y trabajo a turnos

*Tribunal Supremo (Social), sentencia de 21.11.2023 (núm. 983/2023)*

El TS declara que el ejercicio de la reducción de jornada del art. 37.6 y 7 ET no implica el derecho a modificar el sistema de trabajo, es decir, no ampara el cambio a un turno fijo frente a turnos alternos.

## Cálculo de la acumulación del permiso por lactancia en contratos a tiempo parcial

*Tribunal Supremo (Social), sentencia de 21.11.2023 (núm. 986/2023)*

El TS aclara que los trabajadores a tiempo parcial tienen derecho a acumular el permiso de lactancia (una hora diaria desde la finalización de la suspensión por nacimiento hasta que el menor cumpla 9 meses) sin reducir proporcionalmente el permiso a la menor jornada realizada. Para más información, véase nuestro post: [\*Novedades en el disfrute del permiso de lactancia.\*](#)

## Cómputo del plazo para impugnar un despido colectivo de hecho

*Tribunal Supremo (Social), sentencia de 19.10.2023 (núm. 754/2023)*



El TS declara que el plazo de caducidad para impugnar, individual o colectivamente, un despido colectivo de hecho se inicia cuando se tiene conocimiento de las extinciones contractuales que superan los umbrales del art. 51.1 ET, y no cuando se produce el despido objeto de impugnación. Para mayor detalle, véase nuestro post: [Se flexibiliza el plazo de caducidad en despidos colectivos de hecho.](#)

## Limitación de sentencias de modificación sustancial de condiciones de trabajo

*Tribunal Supremo (Social), sentencia de 14.09.2023 (núm. 556/2023)*

El TS modifica su criterio para limitar el acceso al recurso de suplicación en los procesos de MSCT de carácter individual por el hecho de reclamar más de 3.000 euros, salvo que se den los supuestos excepcionales previstos en la [LRJS](#), como la vulneración de derechos fundamentales.

## PRÓXIMAMENTE

- Los acuerdos alcanzados para la configuración del Gobierno y algunas medidas anunciadas permiten prever que se producirán novedades relevantes, entre las que destacamos:
  - incremento del SMI para 2024;
  - nuevo estatuto del becario y contrato de relevo;
  - regulación del despido;
  - tiempo de trabajo (reducción progresiva de la jornada);
  - ampliación de la duración de la suspensión por nacimiento;
  - permiso parental retribuido hasta 4 semanas; y
  - participación de los trabajadores en las empresas.
  
- Es inminente la transposición de la [Directiva 2019/1152](#), relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea, en virtud de la cual se modificarán, entre otras cuestiones, la regulación del contrato a tiempo parcial (en lo que refiere a modificaciones de jornada y horas complementarias), el período de prueba y el pacto de plena dedicación.



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.



©2024 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.