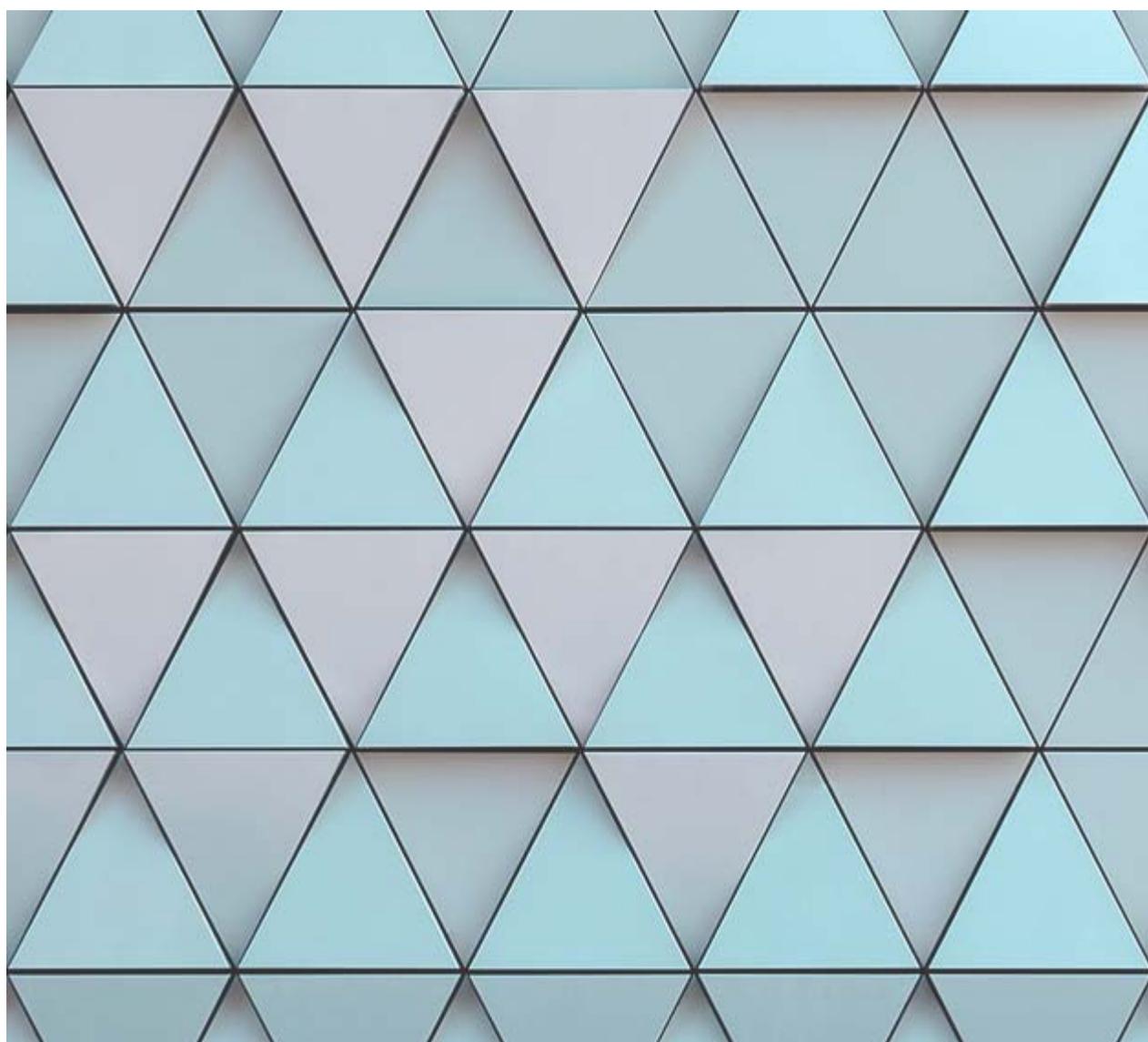


Newsletter Laboral



1º trimestre de 2024 | Enero – Marzo



Contenidos

REMUNERACIÓN

DIVERSIDAD

SEGURIDAD SOCIAL

DERECHOS DIGITALES

EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

CONCILIACIÓN

PRÓXIMAMENTE



REMUNERACIÓN

- El incremento acumulado de la tasa de inflación en los últimos años, cerrando el IPC de 2023 en 3,5%, implica que muchas empresas tengan que **revisar y actualizar la retribución de su plantilla** en aplicación de lo dispuesto en los correspondientes convenios colectivos. En esta fase de adaptación resultará crucial aplicar los mecanismos de absorción y compensación conforme a los criterios judiciales vigentes, conocer los mecanismos de inaplicación previstos en la normativa, así como tener en cuenta en la negociación de los convenios la posibilidad de referenciar las revisiones salariales a otros parámetros. Ver post [*IPC de 2023: impacto empresarial en las relaciones laborales*](#).
- El **Salario Mínimo Interprofesional** para 2024 se ha establecido en 1.134 euros/mes (15,876 euros/año en 14 pagas), incrementándose un 5% respecto a 2023, lo cual tiene implicaciones de coste para las empresas. Ver post [*Consecuencias laborales y fiscales del nuevo SMI para 2024*](#).
- El Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) ha declarado que una **mejora de seguridad social** es una **condición esencial** de trabajo, a efectos del principio de **igualdad de trato** entre las personas trabajadoras de ETT y los de la empresa usuaria, lo que tendrá impacto en los costes de contratación por esta vía. [*Sentencia de 22.02.2024, asunto C 649/22*](#).
- En el ámbito tributario se han dictado varias sentencias relevantes en materia de deducibilidad en el Impuesto de Sociedades (**IS**) de la retribución de administradores que evidencian una posible discrepancia entre el Tribunal Económico Administrativo Central (TEAC) y el Tribunal Supremo concretamente respecto al necesario cumplimiento de la legislación mercantil para **poder aplicar** esa deducibilidad. Ver posts Más sobre la fiscalidad de la retribución de altos directivos y administradores, y De nuevo sobre la deducción de la retribución de administradores. Recientemente, el Tribunal Supremo ha declarado ([*13.03.2024, rec. 9078/2022*](#)) deducibles en el IS las retribuciones que fueron satisfechas a tres empleados en los que concurría el doble vínculo de alto directivo y administrador, **a pesar** de que no contaban con previsión en los estatutos sociales de la empresa. Ver post [*Deducibilidad de la retribución de administradores sin previsión estatutaria*](#).

DIVERSIDAD

- El 02.03.2024 se cumplió el **plazo** de 12 meses que el [*art. 15 Ley 4/2023 para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI*](#) otorgaba para que las empresas de más de 50 personas trabajadoras aprobasen, tras la oportuna negociación con la representación legal de la plantilla, un **conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad de las personas LGTBI**, incluyendo un protocolo de actuación para la atención del acoso y la violencia dirigido contra este colectivo. Se espera la inminente aprobación del desarrollo reglamentario de esta obligación.



- Asimismo, la Ley 4/2023 dispone la obligación de **integrar** a las **mujeres trans** en los **planes de igualdad** ([art. 55 Ley 4/2023](#)).
- Para más información, ver post [Los planes y protocolos LGTBI en las empresas](#).

SEGURIDAD SOCIAL

- Desde el 01.01.2024, se encuentra en vigor la obligación de dar de alta y cotizar por las **prácticas externas remuneradas**. Si bien se ha eliminado la bonificación del 100% en la cotización a la Seguridad Social, se ha sustituido por una reducción del 95% aplicable a las cuotas por contingencias comunes para todo tipo de prácticas ([Real Decreto-Ley 2/2023](#)). Ver post [Cambio en las prácticas formativas o académicas en las empresas](#).
- Respecto al **permiso parental de 8 semanas**, regulado en el art. [45.1.o](#) y nuevo art. [48 bis](#) del Estatuto de los Trabajadores, la TGSS ha clarificado que las empresas deben cotizar durante el mismo por contingencias comunes y profesionales, informando en el sistema RED a través del valor 20-PERMISO PARENTAL TIEMPO COMPLETO, del campo TIPO DE INACTIVIDAD. [BNR 2/2024](#)). Ver post [La opinión experta de Cuatrecasas: permiso parental de 8 semanas: ¿se cotiza durante su disfrute?](#).
- La Orden de Cotización ([Orden PJC/51/2024](#)) ha sido modificada por la [Orden PJC/281/2024](#) para actualizar las indicadas bases al SMI de 2024. De acuerdo con el [Boletín RED 5/2024](#), las empresas deberán **regularizar** las liquidaciones de cuotas presentadas de enero y febrero de 2024, que se vean afectadas por lo dispuesto en esta nueva Orden.
- El [Real Decreto 322/2024](#) ha introducido ajustes en los Reglamentos de cotización y de recaudación que, entre otras novedades, deja regulada en el nivel reglamentario la nueva “cotización adicional de solidaridad” ([art. 19.bis LGSS](#)) que obligará a las empresas a partir de 2025 (y hasta 2045) al ingreso de una cuota adicional aplicada sobre la mejora retributiva de las personas trabajadoras que la tengan reconocida.

DERECHOS DIGITALES

- El Parlamento Europeo aprobó el 13.03.2024 el texto del **Reglamento** que regulará el uso de la **inteligencia artificial** (IA) por parte de las empresas fabricantes, proveedoras y encargadas del despliegue de IA en el ámbito de la UE. Se trata de una norma pionera, relevante y compleja que incluye obligaciones para las empresas que utilicen sistemas de IA en el entorno laboral. Está en fase de corrección de errores y pendiente de publicación en el DOUE. El Reglamento tiene un alcance **transversal** y considera los **riesgos potenciales** del uso de la IA en el empleo, la gestión de los trabajadores y el acceso al trabajo por cuenta propia, imponiendo obligaciones destinadas a eliminar o mitigar los riesgos derivados del uso de estos sistemas.



- > Respecto a los **códigos de uso de dispositivos digitales** (obligación derivada del art. 87 de la LOPDGDD), el Tribunal Supremo ha declarado que la representación legal de las personas trabajadoras tiene que participar, no solo en la elaboración de las políticas de uso, sino también cuando se introduzcan modificaciones, aclaraciones, o actualizaciones en las mismas. Ver post [La revisión de los códigos de uso de dispositivos digitales](#).
- > Se ha aprobado la [Directiva de Trabajo en Plataformas relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas digitales](#), con un amplio ámbito de aplicación y que establece la presunción de laboralidad de esas relaciones.

EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

- > El Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) ha dictado dos importantes sentencias para las empresas relacionadas con el régimen de extinción del contrato de trabajo:
 - o En relación con la **extinción individual** de la relación laboral cuando una persona trabajadora es reconocida en situación de incapacidad permanente, el TJUE ([sentencia de 18.01.2024, asunto C-631-22](#)) ha declarado contraria al Derecho de la UE la posibilidad contemplada en la normativa española de extinguir del contrato sin indemnización por incapacidad permanente total prevista en el actual art. 49 del Estatuto de los Trabajadores. A raíz de este pronunciamiento, el Gobierno ha tomado la iniciativa de modificar el citado art. 49 para adaptarlo a esta doctrina. Ver post [El TJUE limita la extinción del contrato por incapacidad permanente](#).
 - o Por lo que se refiere al **despido colectivo**, en la sentencia de 22.02.2023 ([asunto C-589/22](#)), el TJUE declara que las bajas voluntarias o las recolocaciones en la empresa efectuadas en el seno de una estrategia de reestructuración podrían anticipar la obligación de iniciar el procedimiento de despido colectivo. Ver post [El TJUE se pronuncia sobre cuándo iniciar un despido colectivo](#).

CONCILIACIÓN

- > La Audiencia Nacional declara no válida la previsión convencional en virtud de la cual el permiso retribuido por hospitalización y/o fallecimiento de pariente ([art. 37 ET](#)) es por días naturales, por lo que deben ser laborables. [Audiencia Nacional \(Social\), sentencia de 25.01.2024 \(núm.: 9/2024\)](#).
- > También la Audiencia Nacional se ha pronunciado acerca de la retribución de los permisos por fuerza mayor del art. 37.9 del Estatuto de los Trabajadores, en un supuesto en el que la empresa interpretó que debía retribuirlo y luego quiso rectificar. La Sala declara que el indicado permiso tiene carácter retribuido, sin necesidad de que así se indique en convenio o acuerdo colectivo, y que la empresa no puede desdecirse sin acudir al procedimiento de modificación de condiciones del art. 41 ET ([sentencia 13.02.2024, \(núm. 19/2024\)](#)).



PROXIMAMENTE

En estos momentos estamos a la espera de que culmine la tramitación de las siguientes normas:

- > Proyecto de Ley por la que se modifican el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y otras disposiciones en materia laboral, para la transposición de la Directiva 2019/1152, sobre condiciones transparentes y previsibles, que modificará 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.
- > Proyecto de Ley de movilidad sostenible, que impondrá obligaciones a grandes empresas con el objetivo, entre otros, de racionalizar los desplazamientos de empleados, clientes, proveedores y visitantes.
- > Proyecto de Ley de Familias, que permitirá al progenitor distinto madre biológica anticipar 10 días la suspensión por nacimiento
- > Proposición no de Ley relativa a la reducción de la jornada máxima legal de trabajo ordinario, en 2024 a 38,5 horas y en 2025 a 37,5 horas.
- > Propuesta de Anteproyecto de Ley de modificación del art. 49 del Estatuto de los Trabajadores, para eliminar la posibilidad de extinción del contrato de trabajo por incapacidad permanente total sin hacer previamente ajustes.
- > Aprobación final y publicación de la Propuesta de Directiva de Debida Diligencia, que impone obligaciones sobre efectos en el medio ambiente y los derechos humanos de la cadena de actividades a las empresas que tengan (i) más de 1000 empleados y (ii) un volumen de negocios neto a nivel mundial que supere 450 M€ anuales; y aquellas empresas de fuera de la UE que tengan un volumen de negocios netos en la UE de más de 450 M€.. Ver post Avances en la Directiva de debida diligencia.

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.