



# NEWSLETTER LABORAL

<b>I. ANÁLISIS DE ACTUALIDAD .....</b>	<b>3</b>
<b>WHISTLEBLOWING. ESPECIAL MENCIÓN A LAS POSIBLES SANCIONES APAREJADAS AL DESPIDO Y OTRAS MEDIDAS IMPUESTAS A LOS INFORMANTES. ....</b>	<b>3</b>
Introducción al marco normativo. 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. ....	3
Ámbito de protección de la Ley 2/2023. Requisitos para la aplicación de la norma. ....	4
Medidas de protección establecidas por la Ley 2/2023. Posible nulidad del despido de los informantes. ....	5
Sanciones aparejadas a los despidos y demás medidas empresariales relacionadas con los informantes. ....	7
Conclusiones. ....	9
<b>II. NOVEDADES JURISPRUDENCIALES .....</b>	<b>10</b>
1. Competencia desleal. ....	10
2. Despido por ausencias injustificadas tras el alta por incapacidad temporal. ....	10
3. Ineptitud sobrevenida en el marco de una subrogación empresarial. ....	11
4. ¿Es posible renunciar a la prestación de jubilación tras su solicitud? ....	12
5. Excedencia por cuidado de hijo: ¿existe reserva de puesto una vez transcurrido el primer año desde el inicio de la excedencia? ....	13
6. Plazo de prescripción en las acciones de clasificación profesional. ....	14
7. ¿Es nulo, con base en la Ley 15/2022, el despido de un empleado con un trastorno mental? .....	14
8. Vulneración del derecho fundamental a la libertad sindical. ....	15
9. Nulidad del despido al amparo de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. ....	16
10. Incapacidad permanente y análisis del principio de voluntariedad del trabajo a distancia. ....	17
11. Límites a la privacidad en informes de detectives. ....	18

<b>III. NOVEDADES LEGISLATIVAS .....</b>	<b>20</b>
1. Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, por el que se adoptan y prorrogan determinadas medidas de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la Guerra de Ucrania, de apoyo a la reconstrucción de la isla de La Palma y a otras situaciones de vulnerabilidad; de transposición de Directivas de la Unión Europea en materia de modificaciones estructurales de sociedades mercantiles y 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. ....	20
2. Real Decreto 608/2023, de 11 de julio, por el que se desarrolla el Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo. ....	22

## **I. ANÁLISIS DE ACTUALIDAD**

### **WHISTLEBLOWING. ESPECIAL MENCIÓN A LAS POSIBLES SANCIONES APAREJADAS AL DESPIDO Y OTRAS MEDIDAS IMPUESTAS A LOS INFORMANTES.**

**Introducción al marco normativo. 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.**

El pasado 13 de marzo de 2023 entró en vigor la citada [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](#) –en adelante Ley 2/2023– para incorporar al Derecho Español la [Directiva \(UE\) 2019/1937 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2019](#).

Así, el principal objetivo de la citada norma, tal y como expondremos a continuación, es garantizar que los ciudadanos puedan advertir de la existencia de prácticas ilícitas o irregulares de las que tengan conocimiento, sin ser represaliados por ello.

Para lograr tal fin, se han introducido una serie de medidas que refuerzan la protección contra las represalias que tienen un impacto directo y de gran relevancia en las relaciones laborales y en las distintas obligaciones de las empresas. Así, entre otras, se ha establecido la obligación para las empresas de 50 o más trabajadores de establecer un canal de denuncias interno conforme a los requisitos establecidos en la norma. En concreto, las empresas de más de 249 trabajadores deben

tenerlo implantado desde el pasado 13 de junio de 2023, y, las empresas de entre 50 y 249 trabajadores, deberán tenerlo implantado, como máximo, el próximo 1 de diciembre de 2023.

Si bien, desde la publicación de la norma, se ha dirigido la atención principalmente a esta necesidad de implementar un canal de denuncias interno en las compañías, dado que esa es una cuestión que ya ha sido ampliamente comentada, queremos resaltar que hay otras muchas conductas que se vienen llevando a cabo en las empresas, de forma relativamente habitual, que pueden llevar a la imposición de sanciones muy elevadas de conformidad con lo dispuesto por esta ley.

Por ejemplo, tal y como se expondrá en el correspondiente apartado, sin perjuicio de lo que puedan interpretar los jueces y tribunales, es posible que, con respecto a los informantes y sus familiares, sea necesario replantearse el despido, incluso por motivos absolutamente ajenos a la comunicación de información.

Así, hasta que exista una interpretación en contra por parte de los tribunales o los organismos administrativos que impondrán las sanciones – si es que llega a darse –, aquellas empresas que, tras despedir a sus empleados lleguen a acuerdos públicos o privados reconociendo la improcedencia del despido – práctica muy habitual – o dicha improcedencia o la nulidad sea reconocida en sentencia, pueden incurrir en infracciones muy graves que derivarían en la imposición de sanciones de hasta un millón de euros.

Sin perjuicio de que, como es lógico, la ley analiza una gran variedad de cuestiones, hemos decidido centrarnos esta vez en la prohibición de represalias – en especial el despido–, sus consecuencias desde el punto de vista laboral y las posibles sanciones.

### **Ámbito de protección de la Ley 2/2023. Requisitos para la aplicación de la norma.**

Desde el pasado mes de marzo, las personas físicas que informen, a través de alguno de los procedimientos establecidos por la norma, de acciones u omisiones que puedan constituir (i) determinadas infracciones del Derecho de la Unión Europea, (ii) penales o administrativas grave o muy grave –en todo caso, se incluirán las que impliquen quebranto económico para la Hacienda Pública y la Seguridad Social– o (iii) del Derecho laboral en materia de seguridad y salud en el trabajo; estarán protegidas y les será de aplicación las medidas establecidas en la Ley 2/2023.

Esta protección es especialmente extensiva, e incluye no solo a aquellos que tengan o hayan tenido la condición de empleados, sino también, por ejemplo, a los autónomos, accionistas, partícipes, personas pertenecientes al órgano de administración, dirección o supervisión de una empresa, los trabajadores de los contratistas, subcontratistas y proveedores, voluntarios, becarios, futuros empleados en el proceso de selección, representantes de los trabajadores, entre otros.

Además, es especialmente significativo que se podrá extender a las personas que estén relacionadas con el informante y puedan

sufrir represalias, como compañeros de trabajo o familiares.

No obstante, para que esta protección aplique, será necesario que se cumplan una serie de requisitos, que podemos resumir en los siguientes:

- Que la persona tenga motivos razonables para pensar que la información referida es veraz en el momento de la comunicación o revelación pública.
- Que la comunicación o revelación se haya realizado conforme a los requerimientos de la ley con respecto a los canales internos o externos de denuncias o revelaciones públicas, o se lleve a cabo ante las instituciones, órganos u organismos pertenecientes a la Unión Europea.
- Que la información contenida en la comunicación no haya sido inadmitida por algún canal interno de información o por el canal externo de información por las causas de inadmisión establecidas en la ley.
- Que no se trate de información vinculada a reclamaciones sobre conflictos interpersonales o que afecten únicamente al informante y a las personas a las que se refiere la comunicación o revelación.
- Que no se trate de información ya disponible para el público o que constituya un mero rumor.

Asimismo, establece la norma que la protección tendrá una duración de dos años, que podrá ser extendida por la autoridad competente.

En consecuencia, si bien el ámbito de protección es especialmente amplio, será necesario que se cumplan una serie de requisitos, no siendo suficiente la comunicación de cualquier información mediante el canal interno o a las autoridades competentes.

### **Medidas de protección establecidas por la Ley 2/2023. Posible nulidad del despido de los informantes.**

Como ya adelantamos, la Ley 2/2023 establece una serie de medidas para garantizar la protección de aquellas personas físicas que informen de las cuestiones marcadas por la norma y cumplan los requisitos anteriormente mencionados.

Así, las empresas deberán prestar especial atención a las medidas llevadas a cabo frente a estos trabajadores por cuanto que, además del riesgo de nulidad y la eventual indemnización por daños y perjuicios, que posteriormente expondremos, se enfrentarían a sanciones elevadas que se podrán imponer por la autoridad competente.

Estas medidas, entre otras, incluyen los actos constitutivos de represalia, definidas como cualquier acto u omisión prohibido por la ley, o que, de forma directa o indirecta, suponga un trato desfavorable que sitúe a las personas que las sufren en desventaja particular con respecto a otra en el contexto laboral, solo por su condición de informante o por haber realizado una revelación pública.

A título enunciativo, se detallan una serie de formas de represalia entre las que se incluye el despido, la no renovación o terminación

anticipada de un contrato temporal, medidas disciplinarias o modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras muchas que se recogen en el artículo 36 de la citada norma.

Pues bien, en el caso de los despidos, esta nueva ley plantea dos cuestiones que, si bien entendemos que se resolverán próximamente por nuestros tribunales, deben analizarse y merecen una especial atención en tanto no se aclaren debidamente.

En primer lugar, con respecto a la posible calificación del despido, debemos indicar que no es novedoso, en ningún caso, que el despido de un informante pueda ser declarado nulo por nuestros tribunales, con la consecuente condena a readmitir a la persona trabajadora y abonarle los salarios de tramitación devengados desde el despido hasta el dictado de la sentencia.

Así, en los años 90 el Tribunal Constitucional –en adelante, “TC” – ya estableció en España la protección de los trabajadores que denunciaron o demandaron a sus empleadores con la denominada “garantía de indemnidad”.

Mediante este concepto, el TC, en un primer momento, puso en relación el artículo 24 CE con el artículo 5 c) del Convenio número 158 de la Organización Internacional del Trabajo y, desde entonces, el despido de los trabajadores como represalia por el ejercicio de acciones judiciales y, en general, reclamaciones que afecten a su empleador, supone una vulneración del derecho fundamental a la tutela judicial efectiva, cuya consecuencia es la nulidad del despido

operado y, en su caso, el abono de una indemnización por daños y perjuicios.

Siguiendo esta línea, ante la duda de si esta protección se limitaba únicamente las reclamaciones referidas al ámbito laboral, la Sala Primera del TC en su [sentencia 198/2001 de 4 de octubre \(Recurso de Amparo nº 2527/1998\)](#) estableció que la reclamación a la que se refiere este derecho no solo alcanzaba las acciones laborales, sino también a las eventuales denuncias que puede realizar el trabajador por el mal funcionamiento de la empresa, aunque dicho mal funcionamiento se deba a cuestiones ajenas al aspecto estrictamente laboral.

Igualmente, la protección de los terceros – familiares, por ejemplo – despedidos por su relación con el informante, también es una cuestión ya aplicada por la doctrina judicial desde hace varios años.

No obstante, lo que sí plantea una cuestión novedosa a valorar es la posible inclusión de este supuesto, en la práctica, como uno de los de la nulidad objetiva recogidos en el artículo 55 ET – aquellos en que únicamente cabe la declaración de procedencia o nulidad del despido, sin que sea posible la improcedencia –.

En primer lugar, para analizar este punto debemos acudir a la redacción del artículo 36.3.a) de la Ley 2/2023, que determina que, a los efectos de lo previsto en la ley, se considerarán represalias los despidos –y otras medidas– *salvo que estas medidas se lleven a cabo dentro del ejercicio regular del poder de dirección al amparo de la legislación laboral o reguladora del estatuto del empleado público correspondiente, por*

*circunstancias, hechos o infracciones acreditadas, y ajenas a la presentación de la comunicación.*

De la redacción de este precepto parece entenderse que la única vía para no considerar como represalia el despido de los informantes sería que la medida se realizara dentro del ejercicio regular del poder de dirección al amparo de la legislación laboral. Así, en primer lugar, podríamos descartar esta interpretación por cuanto que el artículo indica expresamente que será represalia a los efectos de esta ley, que no tiene que ser automáticamente extensivo a la legislación sustantiva y procesal y laboral.

Igualmente, otro punto a valorar sería la interpretación del término “ejercicio regular del poder de dirección”. Del análisis de la norma, se desprende que las múltiples referencias a las actuaciones “irregulares” se asimilan a conductas ilícitas o contrarias a la norma. Por tanto, no cabe descartar absolutamente que la referencia al ejercicio regular del poder de dirección, vinculado a la necesaria de acreditación de circunstancias, hechos o infracciones acreditadas, se refiera a que este se ajuste, en el caso de los despidos disciplinarios, a los supuestos tasados por el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores y que cumplan los requisitos para ser declarados procedentes.

Por tanto, si bien caben interpretaciones más flexibles, como podría ser entender el ejercicio regular como el habitual, que podrían tener más lógica, es evidente que esta cuestión puede llevar a confusión y a distintas interpretaciones. En consecuencia, existe el riesgo –aunque sea remoto– de que la seguida por nuestros tribunales sea la de

entender que todo aquel despido no ajustado a la legislación laboral –que podría implicar limitarlos a los que sean declarados procedentes–, tenga la consideración de represalia y, por tanto, lleve a la necesaria vulneración del derecho fundamental a la tutela judicial efectiva, como hemos expuesto anteriormente.

Por otro lado, cabe también analizar lo dispuesto en artículo 36.5 de esta nueva norma, referido a la prohibición de represalias. Este precepto establece que *los actos administrativos que tengan por objeto impedir o dificultar la presentación de comunicaciones y revelaciones, así como los que constituyan represalia o causen discriminación tras la presentación de aquellas al amparo de esta ley, serán nulos de pleno derecho y darán lugar, en su caso, a medidas correctoras disciplinarias o de responsabilidad, pudiendo incluir la correspondiente indemnización de daños y perjuicios al perjudicado.*

En este caso, entendemos que sería necesario realizar una interpretación ampliamente forzada del citado precepto, eludiendo la interpretación sistemática, para alcanzar la conclusión de que dicha nulidad se extiende a los despidos por los siguientes motivos:

- El artículo parece referirse únicamente a los actos administrativos, aunque cabría poner en duda si la segunda parte se refiere a cualquier acto de represalia.
- Este supuesto no ha sido incluido en los artículos 53.4 o 55.5 del ET, que realizan una enumeración taxativa de aquellos en los que el despido será

nulo, en caso de no ser ajustado a derecho.

Así, parece evidente que el riesgo de nulidad de los despidos de los denominados informantes se incrementa con la redacción de esta norma, aunque, como decimos, la interpretación favorable a la nulidad objetiva nos parece forzada. No obstante, será necesario estar atentos a los pronunciamientos judiciales en los próximos meses y años y actuar con cautela hasta entonces.

### **Sanciones aparejadas a los despidos y demás medidas empresariales relacionadas con los informantes.**

Adicionalmente, debemos resaltar que, además de los efectos jurídicos de la declaración del eventual despido del informante, la empresa que lleve a cabo una represalia de las anteriormente mencionadas, entre las que se incluye el despido y otras medidas en los términos descritos, podría ser sancionada por la comisión de una infracción muy grave con multas de entre 600.001 hasta 1.000.000 de euros.

Igualmente, se podría imponer sanciones adicionales como (i) la amonestación pública, (ii) la prohibición de obtener subvenciones u otros beneficios fiscales durante un plazo máximo de 4 años y (iii) La prohibición de contratar con el sector público durante un plazo máximo de tres años.

Así, se tendrán en cuenta como criterios de graduación de las infracciones y sanciones la reincidencia, la entidad y persistencia temporal del daño o perjuicio, la intencionalidad y culpabilidad del autor, el



resultado económico del ejercicio anterior del infractor, la subsanación del incumplimiento por propia iniciativa, la reparación de los daños o perjuicios causados y la colaboración con la A.A.I. u otras autoridades.

En este sentido, la citada norma en su artículo 63 incluye entre las infracciones muy graves la adopción de cualquier represalia derivada de la comunicación frente a los informantes o las personas incluidas en el ámbito de protección anteriormente desarrollado. Como indicamos, este artículo, se debe poner en relación con el 36, referido al despido y al resto de represalias, en los términos expuestos.

En concreto, tal y como indicábamos previamente, se considerará represalia a los efectos de esta ley el despido y otras medidas, salvo que se lleve a cabo dentro del ejercicio regular del poder de dirección al amparo de la legislación laboral, por circunstancias, hechos o infracciones acreditadas y ajenas a la presentación a la comunicación.

Por tanto, es más que evidente que el despido de un informante, sin causa alguna o cuya motivación esté ligada a la denuncia presentada en el canal interno o externo, podrá justificar la imposición de las sanciones correspondientes por la Autoridad Independiente de Protección del Informante –en adelante A.A.I.– y los órganos competentes de las comunidades autónomas.

No obstante, las sanciones podrían no quedar limitadas a estos casos y existe el riesgo de que se extiendan a los supuestos en los que la empresa reconozca la improcedencia del despido en un acuerdo transaccional o en vía

judicial u obtenga una sentencia que declare su nulidad o improcedencia.

En este sentido, no podemos descartar que el organismo correspondiente realice una interpretación literal de la norma, en los términos que exponíamos en el apartado anterior, e imponga la sanción mencionada por entender que el despido reconocido como improcedente o declarado como tal en resolución judicial, por definición, no puede haberse efectuado dentro del ejercicio regular del poder de dirección al amparo de la legislación laboral. De lo contrario, se habría declarado su procedencia.

En el caso de que la A.A.I. decidiera interpretar esta cuestión de la forma expuesta supondría una limitación muy relevante con respecto a las extinciones que se pretendan llevar a cabo por parte de las empresas. Este es un riesgo existente, dado que la norma hace referencia expresa a la normativa laboral y la administración, por norma general, tiende a realizar interpretaciones extensivas cuando se trata de sanciones pecuniarias.

Como es sabido, en la práctica, gran parte de los despidos operados carecen de causa a los efectos de la legislación laboral o, por lo menos, tienen el riesgo de que dicha causa pueda ser considerada como insuficiente por un tribunal. En consecuencia, en la mayoría de los casos, se suelen alcanzar acuerdos con los trabajadores reconociendo la improcedencia del despido, que, si bien a los efectos puramente laborales no tendría más efecto que el pago de la indemnización correspondiente, con esta nueva normativa podrían derivar en sanciones de cuantías muy elevadas.

No obstante, y con el ánimo de no ser excesivamente alarmistas, debemos destacar que existe una interpretación más laxa y sistemática de la norma que nos llevaría a entender que, en los casos en los que la empresa justifique que el despido responde a una causa completamente ajena a la condición de informante –aunque esta no cumpla los requisitos para lograr la declaración de la procedencia del despido–, no nos encontraríamos ante una represalia y, en consecuencia, no cabría la imposición de una sanción.

Esta última es, sin duda, la interpretación que entendemos que deberían seguir tanto la administración como nuestros tribunales, pero, en adelante, será necesario prestar especial atención a las resoluciones administrativas y judiciales en relación con la imposición de sanciones, y, hasta que la cuestión esté del todo resuelta, es recomendable evitar este tipo de situaciones por la elevada cuantía de las sanciones que se podrían imponer.

### **Conclusiones.**

En definitiva, una vez analizado el marco normativo actual, entendemos que se puede concluir lo siguiente:

1. Con la nueva Ley 2/2023, se ha creado una especial protección a nivel laboral de todas aquellas personas que tengan la condición de informante.
2. Esta especial protección podría incrementar el riesgo de la declaración de nulidad del despido de los informantes por nuestros tribunales.

3. Si bien es una cuestión que puede tener diferentes interpretaciones, a día de hoy, podría existir el riesgo de que el reconocimiento de la improcedencia mediante acuerdo con los informantes o la declaración de la nulidad/improcedencia del despido por parte de los tribunales pueda llevar a la imposición de elevadas sanciones por la comisión de una infracción muy grave de conformidad con la nueva norma.

No obstante, y como no puede ser de otra manera debido a lo reciente de la Ley en cuestión, habrá que estar a los distintos pronunciamientos judiciales y resoluciones administrativas que se produzcan sobre esta materia, que, sin duda, puede suponer una cuestión a tener en especial consideración por las empresas.

## II. NOVEDADES JURISPRUDENCIALES

### 1. Competencia desleal.

[Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, de 15 de febrero de 2023 \(STJS AND 304/2023\).](#)

En sentencia de 15 de febrero, el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía confirma la Sentencia de instancia que declara la procedencia del despido de una trabajadora por competencia desleal.

En el presente caso, la trabajadora, mientras prestaba servicios como ayudante de fotografía para su empresa, creó un perfil en la red social de Instagram y una página web – donde aparecía su número de teléfono –, en las que ofrecía sus servicios como fotógrafa.

El día 10 de septiembre de 2021, es decir, un año después de la creación del perfil en Instagram y de su página web, la trabajadora le preguntó a su empleador si podía ejercer por su cuenta la profesión de fotógrafo, respondiendo el mismo negativamente a la petición, puesto que supondría ejercitar una competencia desleal con la empresa.

Cinco días más tarde, la empresa le entregó carta de despido a la trabajadora, imputándole el ejercicio de la actividad de fotografía a espaldas de la empresa.

Si bien la actora solicita la declaración de improcedencia del despido en suplicación, argumentando que no había quedado probado que la trabajadora ejerciera la profesión de fotógrafa por su cuenta, el TSJ de Andalucía desestima el recurso puesto que, al declarar la Sentencia de Instancia acreditada la apertura del perfil de Instagram

y de la página web, debe entenderse probado que la actora ejerció la profesión de fotógrafa por cuenta propia y sin autorización del empresario.

Igualmente, el TSJ de Andalucía entiende que el hecho de preguntar al empresario si podía ejercer la profesión de fotografía por su cuenta, no quiere decir que hasta ese momento no se hubiese ejercido.

Por todo lo anterior, el TSJ de Andalucía desestima el recurso de suplicación y confirma la Sentencia de instancia, declarando así procedente el despido.

### 2. Despido por ausencias injustificadas tras el alta por incapacidad temporal.

[Sentencia del Tribunal Supremo, de 17 de abril de 2023 \(STS 276/2023\).](#)

El Tribunal Supremo, en sentencia de 17 de abril de 2023, declara la procedencia del despido de un trabajador que, tras impugnar el alta emitida al finalizar su proceso de incapacidad temporal por enfermedad común, no se reincorpora a su puesto de trabajo.

Concretamente, en el supuesto enjuiciado, el trabajador fue dado de alta médica el 3 de julio de 2020 – sin haber agotado los 365 días– y comunicó a la empresa demanda, ese mismo día, el alta médica y la impugnación presentada ante el INSS.

En fecha 9 de julio, dado que el trabajador no se había reincorporado a su puesto de trabajo, la empresa le remitió una comunicación solicitándole una explicación por sus ausencias. No obstante, el trabajador únicamente contestó que, al haber

presentado una impugnación, tenía derecho a ausentarse de su puesto hasta recibir una resolución.

Una vez que se reincorporó el trabajador, la empresa le entregó carta de despido disciplinario por las ausencias incurridas desde el 6 de julio hasta el 19 de julio – fecha de su reincorporación –.

El Alto Tribunal estima el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la empresa y declara la procedencia del despido por cuanto que, en los supuestos de incapacidad temporal por enfermedad común en los que no se agotan los 365 días, a diferencia de lo que puede ocurrir en aquellos en los que sí se supera esta duración, la impugnación del alta no supone su prórroga. Por tanto, el trabajador tiene obligación de reincorporarse, de forma inmediata, a su puesto de trabajo.

### **3. Ineptitud sobrevenida en el marco de una subrogación empresarial.**

[Sentencia del Tribunal Supremo, de 25 de abril de 2023 \(STS 306/2023\).](#)

Atendiendo a los antecedentes, nos encontramos ante un despido objetivo con base en la ineptitud sobrevenida de un trabajador, en el marco de una subrogación de personal de una contrata con la administración pública.

Concretamente, la ineptitud sobrevenida viene fundamentada en las prescripciones técnicas del pliego de condiciones, en el que se introducía – con carácter novedoso – la exigencia de una titulación de la que el trabajador carecía, pese a haber desarrollado

su labor en su puesto de trabajo durante los últimos 5 años.

Impugnado el despido por el trabajador, el Juzgado de lo Social considera la procedencia del despido, siendo revocado dicho pronunciamiento por el Tribunal Superior de Justicia de Madrid, al entender que no existe ineptitud sobrevenida alguna, en tanto que el trabajador no ha perdido la capacidad necesaria para el desempeño de su puesto de trabajo - que ha venido llevando a cabo durante 5 años a entera satisfacción de su anterior empleador - sin que puedan afectar a la relación laboral las condiciones establecidas en los pliegos administrativos que no están contempladas en el convenio colectivo de aplicación que regula la sucesión empresarial.

No obstante lo anterior, recurrida la sentencia del TSJ en casación para unificación de la doctrina, resuelve el Tribunal Supremo en el mismo sentido que el Juzgado de lo social, considerando la procedencia del despido, destacando en su razonamiento que:

- (i) La ineptitud era desconocida por la empresa en el momento de iniciarse la relación laboral entre las partes. De hecho, la empresa saliente no facilitó las titulaciones profesionales de los trabajadores.
- (ii) Se trata de una circunstancia sobrevenida, pues la titulación profesional no era exigida cuando la empresa saliente ostentaba la concesión del servicio.
- (iii) La empresa entrante se subrogó correctamente en la relación laboral y

es, en ese momento, cuando advirtió la falta de titulación.

- (iv) Cabe destacar que no se observa un actuar fraudulento por parte de la empresa, pues intentó conseguir del Ayuntamiento la autorización para mantener al trabajador en su puesto de trabajo, invocando su constatada experiencia, lo que le fue expresamente denegado por la administración al no admitir que esa trayectoria profesional pudiera suplir la carencia del título. Es ahí, constatado lo anterior, cuando procedió al despido.
- (v) Por lo tanto, no se trata de que el trabajador haya sufrido una disminución de su capacidad laboral que le haga perder la aptitud para el desempeño del puesto de trabajo, sino de que ahora rige la exigencia de una titulación profesional de la que carece, desconocida por la empresa y que anteriormente era inexistente.

#### **4. ¿Es posible renunciar a la prestación de jubilación tras su solicitud?**

[Sentencia del Tribunal Supremo, de 26 de abril de 2023 \(STS 320/2023\).](#)

Nuestro ordenamiento jurídico otorga el derecho a la prestación de jubilación a aquellas personas que lleguen a la edad de jubilación ordinaria y cumplan con los requisitos legales, pudiendo extinguirse dicha prestación por el fallecimiento del pensionista o por causa de incompatibilidad de la misma.

En el presente caso, el demandante, tras solicitar la prestación de jubilación – que le

fue reconocida por el INSS, al cumplir los requisitos legales –, formuló reclamación previa renunciando a la misma e interesando se dejase sin efecto para mantenerse en activo y volver a solicitar de nuevo, cuando lo estimase más conveniente para sus intereses, la misma prestación de jubilación en otras circunstancias (de carencia y cotización) que pudieran suponerle una prestación mayor, no obstante lo cual, su solicitud fue denegada por la Seguridad Social.

Ante tal resolución, el interesado formuló demanda ante la jurisdicción social, la cual fue estimada por el Juzgado de instancia – dando lugar a que este hubiera de devolver la totalidad de la prestación percibida por dicho concepto –, si bien el TSJ de la Comunidad Valenciana revocó dicha sentencia, al entender que no era posible renunciar a la pensión de jubilación ya reconocida por cuanto no se encontraba prevista la renuncia como causa de extinción de dicha prestación, a tenor de lo dispuesto por el artículo 3 LGSS, que proscribía la renuncia de derechos sobre el particular.

Recurrida la sentencia del TSJ en unificación de doctrina, el Tribunal Supremo ha entendido que el art. 3 LGSS prohíbe la renuncia de “pactos individuales y colectivos” pero no refiere negocios jurídicos unilaterales, como sería el presente caso y, además, aunque la renuncia a la prestación de jubilación no se encuentra expresamente prevista en la norma, tampoco está expresamente prohibida, porque la situación descrita no implica, en modo alguno, una renuncia al derecho a la prestación de jubilación, sino la manifestación de no querer disfrutarla en la cuantía reconocida para

solicitarla más adelante cuando, en virtud de los acontecimientos personales posteriores, dicha cuantía pudiera ser más conveniente para sus intereses.

Añade el Tribunal que también debe tenerse en cuenta para su interpretación que la solicitud de la prestación, de jubilación al cumplir la edad ordinaria, no resulta obligatoria en nuestro ordenamiento jurídico y que, de hecho, se permite – o, incluso, se incentiva – la prolongación de la vida activa y, por ende, el retraso de la solicitud de la prestación, por lo que no hay renuncia abdicativa unilateral a los derechos que concede el sistema de Seguridad Social, pudiendo el solicitante renunciar a la prestación de jubilación en el sentido descrito.

##### **5. Excedencia por cuidado de hijo: ¿existe reserva de puesto una vez transcurrido el primer año desde el inicio de la excedencia?**

##### **[Sentencia del Tribunal Supremo, de 26 de abril de 2023 \(STS 312/2023\).](#)**

El Tribunal Supremo, en sentencia de 26 de abril de 2023, se ha pronunciado sobre el carácter incondicional del derecho al reingreso en caso de excedencia por cuidado de hijos (art. 46.3 ET).

En el caso enjuiciado, el actor disfrutaba de una excedencia para el cuidado de su hijo, de 3 años de duración. Siendo su fecha de reincorporación el 28 de febrero de 2017, este solicitó de forma anticipada su reincorporación, el 10 de junio de 2016, no accediendo la empresa a dicha solicitud.

Ante la negativa empresarial, el trabajador interpuso demanda de despido nulo, obteniendo en Instancia una sentencia desestimatoria, después revocada por el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía (sede de Granada), que apreció la excepción de inadecuación de procedimiento, y por ende la falta de acción de despido, al no existir voluntad extintiva, desestimando por ello el recurso.

Sin perjuicio del citado procedimiento, el actor solicitó la reincorporación ad cautelam el 23 de febrero de 2017, denegada por la empresa por inexistencia de vacante. El actor interpuso demanda en materia de derechos y cantidad, obteniendo una sentencia íntegramente desestimatoria en Instancia, confirmada en Suplicación. El actor formalizó recurso de casación para la unificación de doctrina, denunciando la infracción del art. 46.3 ET, al entender que la excedencia por cuidado de hijo garantiza un derecho incondicionado a la reincorporación. Además, en un segundo motivo que fue inadmitido, alegaba vulneración del art. 1.101 del Código Civil, con el objeto de poder desistir de la reclamación de daños y perjuicios formulada en la demanda, con reserva del derecho a ejercitarla en un procedimiento separado.

El Alto Tribunal recuerda que ya había tenido ocasión de pronunciarse sobre esta cuestión en las sentencias citadas por el trabajador, de cuya conjunta y complementaria aplicación se desprende: (i) que existe el derecho a la reserva de puesto de trabajo durante el primer año de excedencia, y al reingreso incondicionado a un puesto de su mismo grupo profesional o categoría equivalente en

los 2 años siguientes, con independencia de la vacante, y; (ii) que la negativa al reingreso solo puede calificarse como despido cuando manifieste voluntad de extinción de la relación laboral.

Así, a juicio de la Sala, en todo caso existe reserva del puesto de trabajo, siendo incondicionado el reingreso tanto durante el primer año, en el mismo puesto que el trabajador excedente venía ocupando, como en los 2 siguientes, en un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente, lo cual conlleva a la estimación del primer motivo del recurso para casar y anular en este extremo la sentencia recurrida, por ser contraria a derecho la negativa empresarial al reingreso.

## **6. Plazo de prescripción en las acciones de clasificación profesional.**

### [Sentencia del Tribunal Supremo, de 20 de abril de 2023 \(STS 291/2023\).](#)

En el relato de hechos probados que nos ocupa, la trabajadora en cuestión prestó servicios en el Instituto Madrileño de Desarrollo Tecnológico desde el año 2001, ostentando la categoría de auxiliar administrativa si bien, tras la extinción de este organismo en el año 2011, la Consejería de Economía y Hacienda de la Comunidad de Madrid quedó subrogada como nueva empleadora y la destinó a prestar servicios en una Oficina de Empleo de Alcobendas.

Así las cosas, en el año 2019, la actora presentó una demanda solicitando el reconocimiento de la categoría de oficial administrativo – y no auxiliar administrativo – por considerar que las funciones que había

desempeñado desde el 2001 eran de rango superior a las oficialmente reconocidas.

Aunque en instancia fue estimada íntegramente su petición, el TSJ de Madrid admitió el recurso de suplicación de la Consejería y concluyó que la acción interpuesta por la actora estaba prescrita, en el entendimiento de que podía haberla ejercitado desde el inicio de la relación laboral.

Ya en casación, el Supremo, en sentencia de 20 de abril de 2023, reconoce que aun cuando hasta la fecha este tipo de acciones se encontraban ligadas a una obligación de tracto único – lo que comportaría, en el caso objeto de enjuiciamiento, que el plazo para reclamar se habría agotado al año de haberse iniciado la relación laboral (art. 59.2 ET) –, con este nuevo pronunciamiento el Alto Tribunal rectifica su doctrina, estimando que se trata de una obligación de tracto sucesivo y que, por tanto, que la persona trabajadora puede interponer la acción prevista en el art. 137 de la LRJS mientras se desarrollen las funciones superiores a su categoría.

## **7. ¿Es nulo, con base en la Ley 15/2022, el despido de un empleado con un trastorno mental?**

### [Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de 21 de abril de 2023 \(STSJ MAD 338/2023\).](#)

El Tribunal Superior de Justicia de Madrid ha declarado improcedente – no nulo, como así solicitaba la actora – el despido de una trabajadora que padecía un trastorno mental por esquizofrenia paranoide (con un grado total de discapacidad del 60%) durante el



periodo de prueba, al no haber aportado la parte actora indicio alguno razonable de la lesión de sus derechos fundamentales por parte de la empresa.

En este caso, la trabajadora prestó servicios desde el día 14 hasta el día 28 de febrero de 2022, como vigilante, en el Museo Nacional Centro de Arte Reina Sofía. Con carácter previo al citado periodo, la trabajadora ya había prestado servicios a través de diversos contratos temporales en el mismo puesto de trabajo y realizando las mismas funciones que en el contrato de sustitución referido.

Así, unos días después de iniciar la relación laboral, la actora acudió al despacho del jefe de Seguridad a recoger su uniforme, momento en el que el mismo se percató de que la trabajadora respiraba con dificultad. En los días posteriores, sus compañeros de trabajo – que ignoraban que padecía una discapacidad psíquica – observaron que la actora permanecía sentada durante mucho tiempo, motivo por el cual decidieron informar al departamento de personal, manifestando que no se encontraba facultada para desempeñar las funciones inherentes a su puesto de trabajo.

En base a dichas circunstancias, la empresa decidió extinguir la relación laboral con la trabajadora por no haber superado el periodo de prueba.

Si bien en instancia fue desestimada la demanda interpuesta por la trabajadora, el TSJ de Madrid ha estimado la improcedencia del despido, puesto que las funciones que la trabajadora debía realizar eran las mismas que las que llevaba a cabo cuando estuvo contratada anteriormente, sin que constara

que se hubieran introducido sistemas de vigilancia nuevos que exigieran una cualificación o conocimiento adicional del que esta careciera. Por tanto, el periodo de prueba debe declararse nulo – como así establece el artículo 14.1 ET –, lo que tiene como consecuencia que la extinción deba ser considerada como un despido y no como una no superación del periodo de prueba.

Ahora bien, el TSJ de Madrid no declara la nulidad del mismo puesto que considera que, para que se invierta la carga de la prueba, la trabajadora debería haber aportado un indicio razonable de que la actuación de la empresa lesionó sus derechos fundamentales, siendo que esta, en su demanda, simplemente alegó dolencias psíquicas y la empresa pudo acreditar que la extinción se había producido por permanecer sentada durante largo tiempo durante la jornada laboral.

Por todo lo anterior, el TSJ de Madrid estima en parte el recurso de suplicación de la trabajadora, revocando así la sentencia de instancia y declarando improcedente, que no nulo, el despido.

## **8. Vulneración del derecho fundamental a la libertad sindical.**

[Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, de 12 de mayo de 2023 \(STSJ GAL 2377/2023\).](#)

En el supuesto enjuiciado, la empresa opta por no implementar un tablón de anuncios digital para las secciones sindicales en uno de sus centros de trabajo y, en consecuencia, el sindicato Unión Sindical Obrera (USO) interpuso demanda solicitando que se



declarara la existencia de una conducta vulneradora de su derecho a la libertad sindical.

Así, la sección sindical de USO solicitó expresamente a la empresa que se implantara un tablón virtual en el centro de trabajo de A Coruña, donde ya tenían dos tabloneros físicos para cada sección sindical. Esta medida se interesa a causa de la existencia de determinados trabajadores que prestaban servicios en régimen de teletrabajo – tres, concretamente –, conociendo la sección sindical que esta medida ya había sido implantada en otros dos centros de trabajo de la empresa.

Si bien este recurso ya se había ofrecido previamente en la mesa de negociación del trabajo a distancia, finalmente, la compañía se negó a la creación de este tablón digital por cuanto que, según entendía, (i) la Ley Orgánica de Libertad Sindical y el Estatuto de los Trabajadores no obligan a facilitar la naturaleza telemática del tablón de anuncios y, además, (ii) el supuesto de los otros dos centros de trabajo es distinto, según expone, por cuanto que más del 50% de la plantilla prestaba servicios en régimen de teletrabajo.

Finalmente, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, tras analizar la cuestión, concluye que la negativa de la empresa a la implantación del tablón digital no está debidamente justificada por los siguientes motivos:

- (i) La ley 10/2021 de Trabajo a Distancia establece en su artículo 19.2 la obligación de implantar un tablón virtual, cuando sea

compatible con la forma de prestación del trabajo a distancia.

- (ii) La norma citada no hace referencia a un número mínimo de trabajadores, por lo que tres sería suficiente.
- (iii) En el caso concreto, además, la empresa ya ofreció esta posibilidad en la mesa de negociación del trabajo a distancia.

En consecuencia, la Sala desestima el recurso formulado por la empresa demandada, confirmando la sentencia del Juzgado de lo Social en la que se declara la existencia de una vulneración del derecho fundamental a la libertad sindical.

### **9. Nulidad del despido al amparo de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.**

[Sentencia del Juzgado de lo Social de León, de 18 de mayo de 2023 \(SJS 45/2023\).](#)

En el caso que nos ocupa, el trabajador fue dado de baja sin previo aviso en la Tesorería General de la Seguridad Social en fecha 8 de enero de 2023, constando como causa del cese la baja voluntaria. Frente a la extinción de la relación este interpuso demanda solicitando la declaración de nulidad del despido, y subsidiariamente la improcedencia, así como la condena de la empresa al pago de daños morales, alegando que el despido se debía únicamente a su pertenencia a la etnia gitana, conocida por su empleadora en los días inmediatamente anteriores al despido, siendo este, por tanto, discriminatorio.

La empleadora, por su parte, alegó en el acto de juicio, en primer término, que la baja había sido voluntaria, en segundo lugar, que se había debido a la no superación del periodo de prueba, y, por último, aseguró que había despedido al trabajador por su incomparecencia en su puesto de trabajo la semana del 8 al 15 de enero de 2023. Sin embargo, no acreditó ninguno de los motivos extintivos alegados.

En lo único que coincidieron ambas partes fue en que el día 16 de enero, la empresaria le comunicó de forma verbal al trabajador que ya no contaba con él, y que no volviese más. Además, posteriormente, la empleadora se ratificó en su decisión telefónicamente.

El Juzgado de lo Social número 3 de León, en su sentencia de 18 de mayo de 2023, al amparo del artículo 2 de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación (en adelante, la “Ley 15/2022”), entendiendo que este tuvo lugar como consecuencia de su condición de “gitano”, declaró la nulidad del despido efectuado.

Adicionalmente, acreditada la conducta discriminatoria, el juzgador de instancia, en aplicación del artículo 27 de la Ley 15/2022 – sobre la atribución de responsabilidad patrimonial y reparación del daño –, y de la doctrina jurisprudencial relativa a la tutela restitutoria de los daños morales, condena a la empleadora al abono de una indemnización para la reparación del daño moral causado ascendente a 7.501 euros.

## **10. Incapacidad permanente y análisis del principio de voluntariedad del trabajo a distancia.**

[Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de 10 de mayo de 2023 \(STSJ MAD 438/2023\).](#)

Desde hace unos pocos años, los especialistas en materia jurídico-laboral venimos asesorando acerca del desarrollo del que ha sido objeto el concepto de teletrabajo, siendo habitual – tanto por el empleado, como por el empleador – que se plantee la duda en cuanto a su exigibilidad o imposición unilateral.

Como sabemos, el art. 5.1 de la Ley 10/2021 establece el carácter voluntario del teletrabajo, si bien este principio colisiona en numerosas ocasiones con otros: conciliación, adaptación de jornada, discriminaciones por trato desigual, adaptación del puesto...

En este sentido, analizamos hoy la interesantísima valoración que, desde el punto de vista jurídico, realiza el Tribunal Superior de Justicia de Madrid, en sentencia de 10 de mayo de 2023.

Entrando al fondo, nos encontramos ante una trabajadora – administrativa – que solicita ser declarada en situación de incapacidad permanente absoluta. De manera breve, la misma se sustenta en un trastorno de pánico, que no le permite desplazarse a su trabajo.

En instancia, la acción fue desestimada, entendiéndose que, si bien la trabajadora podía estar limitada para desplazarse, no lo estaba para trabajar desde su domicilio, por lo que podía desempeñar su profesión en la modalidad a distancia.

Ya en fase de suplicación, el TSJ de Madrid revoca la sentencia de instancia y reconoce la incapacidad – realizando un interesante análisis de recomendable lectura – siendo sus principales conclusiones:

- (i) Para determinar si una profesión puede desempeñarse en régimen de teletrabajo, debe entenderse que dicha modalidad puede ser impuesta como obligatoria por la empresa, lo que conllevaría la necesaria adaptación del puesto de trabajo.
- (ii) No sería admisible que se dijera al mismo tiempo que la trabajadora no está en situación de incapacidad permanente al poder trabajar desde su domicilio y que la empresa no está obligada a aceptar esa modalidad de trabajo, pudiendo estar facultada para extinguir su contrato.
- (iii) Pese a la adaptación del puesto exigida al empresario –art. 25.1 LPRL y art. 40.2 RDL 1/2013–, no se ha de valorar si la misma puede imponer el teletrabajo, sino si tal ajuste le es exigible a quienes empleen personal administrativo. La solución ha de ser negativa. El principio general en materia de teletrabajo es que es "voluntario para la persona trabajadora y para la empleadora", excluyendo su imposición. A efectos de incapacidad permanente se ha de buscar un principio general válido para la profesión de referencia y ese es el de la inexistencia de la inexistencia.

- (iv) Distinto es que el trabajador reclame ajustes en su empresa para conservar su empleo. Pero en la medida en que la declaración de incapacidad permanente sigue estando configurada obviando la valoración de las circunstancias del concreto puesto de trabajo en la empresa, no se puede impedir el acceso a la prestación si opta por la extinción del contrato.

### **11. Límites a la privacidad en informes de detectives.**

[Sentencia del Tribunal Supremo, de 25 de mayo de 2023 \(STS 380/2023\).](#)

En sentencia de 25 de mayo, el Tribunal Supremo analiza el despido de un trabajador en situación de IT por cervicalgia acusado de realizar en el jardín de su domicilio actividades presuntamente incompatibles con su baja laboral (por ej. labores de albañilería).

El interés del pronunciamiento reside en determinar la validez del informe del detective privado contratado por la empresa para acreditar los hechos que motivan la extinción del contrato o si, por el contrario, esta prueba puede haberse obtenido con vulneración de derechos fundamentales.

Para resolver esta cuestión, el Alto Tribunal recuerda que el artículo 48 de la Ley de Seguridad Privada permite a los detectives hacer las averiguaciones necesarias para obtener las pruebas relativas a la vida personal, familiar o social del investigado, excluyendo especialmente las que se

desarrollen en el “domicilio o lugares reservados”.

En este sentido, la sentencia afirma que el jardín del empleado, en tanto “lugar reservado”, es un ámbito inmune a las labores de investigación y, en su caso, solo podría haber accedido con el consentimiento del empleado. Consentimiento que, lógicamente, el investigador no tenía.

En consecuencia, el Tribunal Supremo reitera la inadmisión del informe del detective como prueba documental por suponer una intromisión ilegítima en la vida íntima y personal del empleado, confirmando así la sentencia dictada en suplicación que declaraba la improcedencia del despido.

### III. NOVEDADES LEGISLATIVAS

**1. Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, por el que se adoptan y prorrogan determinadas medidas de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la Guerra de Ucrania, de apoyo a la reconstrucción de la isla de La Palma y a otras situaciones de vulnerabilidad; de transposición de Directivas de la Unión Europea en materia de modificaciones estructurales de sociedades mercantiles y 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.**

En primer lugar, destacamos las importantes novedades en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral que recoge el Real Decreto-ley 5/2023:

- (i) Se modifica el art. 4.2 c) ET y establece que las personas trabajadoras tienen derecho a no ser discriminadas por el ejercicio de los derechos de conciliación o corresponsabilidad de la vida familiar y laboral.
- (ii) Se amplía el derecho de adaptación de jornada a las personas trabajadoras que tengan necesidades de cuidado de hijos mayores de 12 años – hasta ahora esta edad era límite –, de cónyuge o pareja de hecho, familiares por consanguinidad hasta el 2º grado de la persona trabajadora, así como de otras personas dependientes cuando

convivan con la persona trabajadora, y que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismas, debiendo justificar las circunstancias que fundamenten su petición.

Más importante si cabe, el proceso de negociación debe desarrollarse como máximo en 15 días, presumiéndose su concesión si no se opone motivadamente en ese plazo. En el caso de que la empresa deniegue la petición o plantee una propuesta alternativa, deberá motivar su decisión. En cuanto al regreso a la situación anterior, la empresa solo podrá denegarla cuando existan razones objetivas.

- (iii) Se modifica el art. 37.3 ET, aumentando a cinco días de ausencia en el caso de accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario y añade como sujeto causante a las personas que convivan con la persona trabajadora y requieran de su cuidado.

En cuanto a la denegación de reducción de jornada cuando haya dos o más personas trabajadoras en la misma empresa que generen ese derecho por el mismo sujeto causante, la empresa deberá ofrecer un plan alternativo que posibilite el ejercicio del derecho de conciliación. Lo mismo establece en el art. 46.3 en relación con la excedencia.

Igualmente, se establece que la persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse por causa de fuerza mayor por motivos familiares urgentes o relacionados con personas con las que conviva.

- (iv) En el supuesto de discapacidad de hijos, se amplía la suspensión del contrato de trabajo cuando haya una única persona progenitora, permitiendo disfrutar de las ampliaciones completas previstas en el caso de familias con dos personas progenitoras.
- (v) Se añade un nuevo artículo – art. 48 bis ET – en el que se establece que las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental – no retributivo –, no superior a 8 semanas para el cuidado de hijo hasta que el menor cumpla 8 años. Este supuesto se contempla como causa de nulidad de la decisión extintiva contemplado en el art. 53.4 y en el art. 55.5 ET.
- (vi) También muy importante: será objetivamente nulo el despido de las personas trabajadoras que hayan solicitado o estén disfrutando de las adaptaciones de jornada previstas en el art. 34.8 ET, salvo causa justa.

En segundo lugar, queremos destacar las medidas de conciliación de la vida personal y familiar para la abogacía, procura y graduados sociales que fueron incluidas en la norma y que tienen cierta trascendencia para nuestro colectivo, a saber:

- (i) Se podrán interrumpir los plazos y demorarse los términos durante un plazo de 3 días hábiles cuando se

comuniquen causas objetivas de fuerza mayor que afecten a la persona profesional de la abogacía o de la procura.

Se entienden como causas para ello nacimiento y cuidado de menor, enfermedad grave y accidente con hospitalización, fallecimiento de parientes (hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad) o baja laboral acreditada.

- (ii) Se suspenderá el curso del procedimiento, a solicitud del letrado, por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves de su cónyuge, de persona a la que estuviese unido por análoga relación de afectividad o de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad. La suspensión será de 3 días hábiles o de 5 días, si conllevara desplazamiento a otra localidad. Estos plazos se reducen en un día en caso de que afecten a familiares en segundo grado de afinidad o consanguinidad.
- (iii) En caso de accidente o enfermedad, se suspenderá el procedimiento durante el tiempo que dure la baja laboral, y en todo caso por un plazo máximo de 30 días naturales.
- (iv) Asimismo, los letrados podrán solicitar la suspensión del procedimiento (incluyendo actos y plazos procesales) en caso de nacimiento y cuidado de menor para el período coincidente con el descanso laboral obligatorio establecido según la normativa.

- (v) Las causas referidas anteriormente también podrán dar lugar a la suspensión de las vistas u otros actos procesales en el día señalados.

Dichas medidas – que han sido objeto de reivindicación por los Colegios Profesionales – supondrán, sin duda, una mejora en la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los profesionales del derecho.

Por otro lado, la norma demora la entrada en vigor hasta el 1 de enero de 2024 (inicialmente fijada para el 1 de octubre de 2023), respecto a la inclusión en el sistema de la Seguridad Social de los alumnos que realicen prácticas formativas o prácticas académicas externas incluidas en programas de formación.

En tercer y último lugar, destacamos algunas modificaciones de naturaleza procesal, relativas al recurso de casación para la unificación de la doctrina:

- (i) Se elimina la posibilidad de interponer recurso de reposición contra el auto de inadmisión del recurso por falta de subsanación de defectos en el plazo concedido para ello.
- (ii) Se elimina el trámite de audiencia previa al recurrente en caso de (i) incumplimiento de manera manifiesta e insubsanable de los requisitos procesales para preparar o interponer el recurso, (ii) carencia sobrevenida del objeto del recurso y/o (iii) falta de contradicción entre las sentencias comparadas.
- (iii) En caso de concurrir dichas causas de inadmisión, habrá de haber

efectuado alegaciones en escrito de preparación y escrito de interposición de recurso.

- (iv) En supuesto de falta de competencia funcional, se concederá audiencia a las partes y al Ministerio Fiscal por un plazo común de 3 días. Posteriormente, se señalará dentro de los 10 días siguientes para deliberación, votación y fallo, debiendo dictarse sentencia dentro de los 10 días siguientes a la celebración de la votación.
- (v) Se regula la posibilidad de suspender la admisión de recursos de casación pendientes de tramitación, en los casos de identidad jurídica sustancial.

## **2. Real Decreto 608/2023, de 11 de julio, por el que se desarrolla el Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo.**

Entre otras, la norma prevé que las empresas que pretendan proceder al cierre de uno o varios centros de trabajo – cuando ello suponga el cese definitivo de la actividad y el despido de 50 o más personas trabajadoras –, 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 seis meses a la comunicación de inicio del periodo de consultas.

No obstante, en el caso en que no sea posible observar esa antelación mínima, deberá realizarse la notificación tan pronto como lo fuese y justificando las razones por las que no se pudo respetar el plazo establecido.



