

NEWSLABOUR



N_33
Febrero 2024

Newsletter del
Departamento Laboral de
RSM Spain

THE POWER OF BEING UNDERSTOOD
ASSURANCE | TAX | CONSULTING | LEGAL



EN ESTE NÚMERO

> **Tribunales en corto**

¿Qué hay de nuevo viejo?

> **Asunto del mes**

¿Debe el trabajador comunicar a la empresa que ha sido declarado incurso en un proceso de baja médica por incapacidad temporal? Análisis de la sentencia de la Audiencia Nacional (sala de lo social, sección 1ª) núm. 136/2023, de 18 de diciembre.

> **Sentencia del mes**

A vueltas con el pacto de no competencia post-contractual, ¿es considerada como válida la renuncia unilateral si así está prevista en el pacto firmado? (STS 25-01-24, nº 144/2024, Rec. 3361/2022).

> **Consejo del mes**

Despido en casos de incapacidad temporal: ¿qué dicen nuestros tribunales?

> **Novedades legislativas**

Los aspectos más relevantes de la pionera reforma en materia procesal-laboral en atención al Real Decreto-ley 6/2023.



Editorial

Ignacio Hidalgo y Miguel Capel

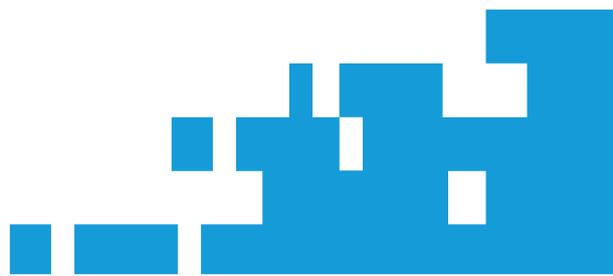
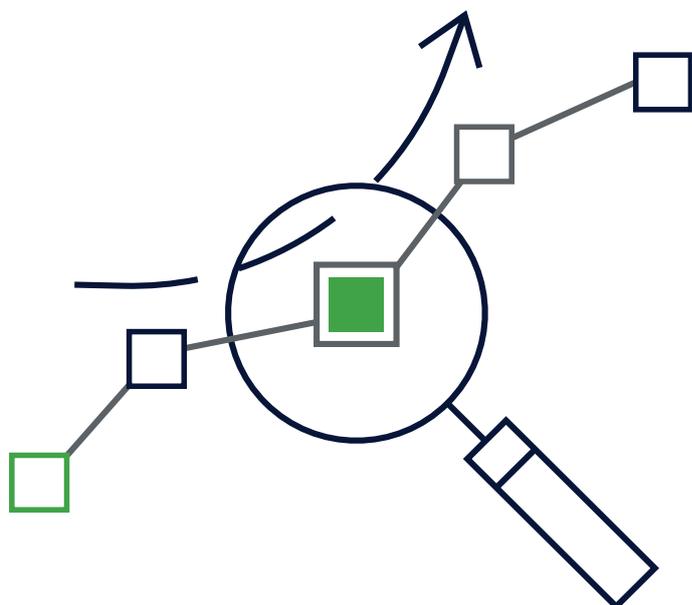
Las novedades laborales no paran de llegar, y como cada mes, os informamos de ellas a través de #NewsLabour.

En esta edición vamos a tratar como siempre las últimas Sentencias en materia laboral, como la dictada por el TS sobre los pactos de no competencia post-contractual, o la dictada por la AN sobre la obligación de un trabajador en situación de IT de informar a su empleador sobre dicho extremo.

Igualmente, no puedes perderte nuestro artículo sobre las novedades legislativas que van a entrar en vigor muy próximamente, concretamente la reforma de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS), que, sin duda, va a dar mucho que hablar.

Siempre informando y siempre actualizando a nuestros lectores. ■

¡Y siempre a vuestra disposición!





> Tribunales en corto

¿Qué hay de nuevo viejo?

Como siempre, cada mes nos encontramos con Sentencias y noticias jurídicas que, por su particularidad o relevancia, nos llaman especialmente la atención. A continuación, te exponemos un resumen de algunas de ellas:

Paula Hernández Seguí

Sentencia del Juzgado de lo Social de Vigo de 19 de enero de 2024: ¿Puede el empleador despedir automática y unilateralmente al trabajador en caso de incapacidad permanente total?

El Juzgado de lo Social de Vigo estima la demanda interpuesta por un trabajador que, tras cursar baja por incapacidad temporal fue declarado afecto a una incapacidad permanente total. Tras tomar conocimiento de lo anterior, la empresa notifica por correo electrónico al actor de que éste fue dado de baja en la Seguridad Social. Dicho despido es declarado nulo por el juzgador atendiendo a la reciente sentencia del TJUE de 18 de enero de 2024 así como a lo contenido en la Ley 15/2022 de igualdad de trato y no discriminación, concluyendo, por ende, que la decisión de extinción contractual tomada por la empresa es por razón de discapacidad (circunstancia que ya era conocida por ésta al ir precedido de una larga baja previa por incapacidad temporal que cursaba el trabajador) y, consecuentemente, es considerada vulneradora del derecho a la no discriminación por razón de discapacidad debiendo la empresa readmitir al trabajador en un puesto que sea compatible con sus limitaciones y con la prestación de la Seguridad Social que éste perciba. El juzgado entiende que la empresa no puede extinguir el contrato sin causa y sin ofrecer una justificación objetiva de los ajustes razonables adoptados en el puesto de trabajo o, en su caso, de la imposibilidad de adoptarlos al constituir una carga excesiva para éste.

Sentencia del Tribunal Supremo de 6 de febrero de 2024: ¿Realizar modificaciones en la política de uso de dispositivos digitales sin la intervención de los representantes legales de los trabajadores es procedente?

Esta sentencia aborda un caso relativo a una demanda de conflicto colectivo presentada por un sindicato el cual solicitaba la revocación de la nueva política de la empresa sobre el uso de dispositivos digitales por no haber sido ésta negociada con la representación legal de los trabajadores. La Audiencia Nacional dictó sentencia estimando la demanda interpuesta y declarando, consecuentemente,

la nulidad de la comunicación de la nueva política de empresa efectuada a la plantilla. La empresa demandada recurre dicha sentencia en casación por entender que la comunicación efectuada por la empresa se trata de un "mero recordatorio y no de la implantación de una nueva política de los medios informáticos" y que, por ende, entiende que para su elaboración no precisa de la intervención de los representantes de los trabajadores ya que dicha participación ya se efectuó en la elaboración de las normas de uso y que, consecuentemente, ya no es necesaria en comunicaciones posteriores de la empresa que recuerdan una prohibición ya implantada. El Tribunal Supremo concluye con la desestimación del recurso de casación y, por tanto, la confirmación de la sentencia recurrida al entender que nos encontramos ante una modificación, y no ante un mero recordatorio, que implica una actualización de los criterios que venían rigiendo en la empresa y que, por ende, debió de ser elaborado cumpliendo la normativa vigente.

Sentencia de la Audiencia Nacional de 13 de febrero de 2024: ¿Es el permiso por fuerza mayor de carácter retribuido aunque no esté expresamente previsto en el Convenio Colectivo o Acuerdo de empresa?

La Audiencia Nacional estima la demanda interpuesta por CIG, CGT y USO declarando que el reciente permiso por fuerza mayor de hasta cuatro días es de carácter retribuido sin que sea necesario que expresamente se prevea convencionalmente o a través de un pacto de empresa. La empresa demandada entendía que, de una interpretación gramatical de la normativa, el carácter retribuido debía de fijarse expresamente en el Convenio Colectivo o en el Acuerdo de empresa y que, de lo contrario, no debía considerarse como un permiso remunerado. Finalmente, la Sala se pronuncia a favor de los sindicatos considerando la vertiente gramatical y sistemática del precepto de referencia así como efectuando un análisis histórico y finalista concluyendo, sin lugar a duda, el carácter retribuido de dicho permiso. De lo contrario, se perpetuaría la brecha laboral de género al poderse ver mermada la retribución del colectivo que tradicionalmente asume los cuidados de familiares y convivientes. ■



> Asunto del mes

¿Debe el trabajador comunicar a la empresa que ha sido declarado incurso en un proceso de baja médica por incapacidad temporal? Análisis de la sentencia de la Audiencia Nacional (sala de lo social, sección 1ª) núm. 136/2023, de 18 de diciembre.

Alejandro Duque

La cuestión del preaviso en casos de bajas médicas por incapacidad temporal (IT) ha sido objeto de intenso debate en el ámbito laboral, especialmente desde la publicación y entrada en vigor del Real Decreto 1060/2022, de 27 de diciembre. Este decreto, que modificó el Real Decreto 625/2014, introdujo importantes cambios en la regulación de la gestión y control de los procesos de IT en los primeros trescientos sesenta y cinco días de su duración.

La sentencia concluye que, si bien el Real Decreto 1060/2022 eliminó definitivamente la obligación de entregar copia de la baja médica a la empresa a partir del 1 de abril de 2023, ello no debe confundirse ni es incompatible con el deber de las personas trabajadoras de comunicar a dicha situación a su empleador.

Al respecto, no es ocioso recordar que el Real Decreto 1060/2022 supuso un cambio significativo en este sentido al eliminar la obligación, por parte de la persona trabajadora, de entregar copia de la baja médica a la empresa durante los primeros trescientos sesenta y cinco días de su duración, pasando a ser el Instituto Nacional de la Seguridad Social, las Mutuas colaboradoras y los Servicios Públicos de Salud, a partir del 1 de abril de 2023, los garantes de comunicar a la empresa los datos

relativos a los partes médicos de baja, confirmación y alta de sus empleados. Dicha medida tuvo como principal propósito el actualizar y mejorar, a través del uso de las nuevas tecnologías, los procedimientos relacionados con las situaciones de IT, estableciendo nuevas pautas para la tramitación de partes médicos y expedición de altas médicas, otorgando un papel más activo al Servicio Público de Salud, a las mutuas colaboradoras y al Instituto Nacional de la Seguridad Social en dichas situaciones, permitiendo de esta forma aligerar trámites y obligaciones burocráticas, en ocasiones especialmente gravosas para los trabajadores.

Sin embargo, el citado Real Decreto no abordó específicamente la cuestión del preaviso en caso de bajas médicas, dejando un vacío legal que generó cierta incertidumbre y disparidad de criterios en la interpretación y aplicación de la normativa laboral.

En este contexto, la reciente Sentencia número 136/2023 de la Audiencia Nacional, de 18 de diciembre de 2023 ha contribuido a arrojar algo de luz respecto a esta cuestión, en el marco de un procedimiento de conflicto colectivo instado por la Confederación General de Trabajo (CGT) frente a una conocida empresa del sector de Contact Center, y en cuyo marco se abordaba, entre otras cuestiones, la legalidad de la práctica empresarial consistente en exigir a las personas trabajadoras que comunicasen cualquier eventual situación de baja médica en la que pudieran ser declaradas incursas. Al respecto, interesa destacar que, en el supuesto analizado, la empresa remitió a sus trabajadores un comunicado interno, en virtud del cual se les notificaba la obligación de informar al departamento correspondiente sobre cualquier situación de baja médica en la que, eventualmente, pudieran ser declarados incursos, en consonancia asimismo con lo establecido en el convenio





Si quieres tener más información sobre esta cuestión, contacta conmigo.

Alejandro Duque
aduque@rsm.es

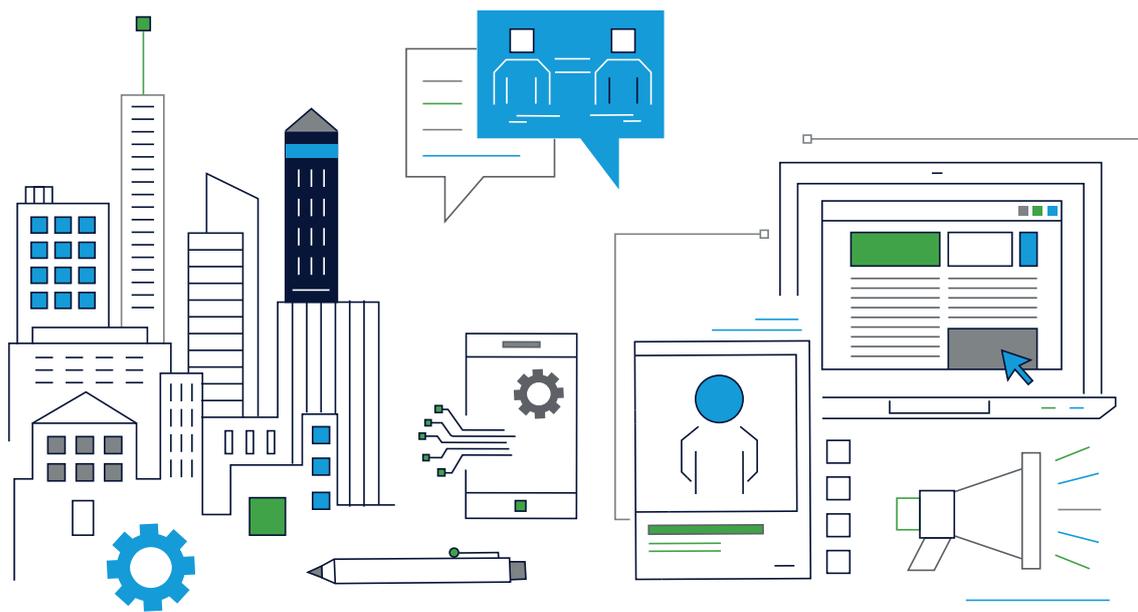
colectivo de aplicación, el cual tipificaba como falta leve el "no comunicar con carácter previo una ausencia".

Respecto a esta cuestión, la sentencia concluye que, si bien el Real Decreto 1060/2022 eliminó definitivamente la obligación de entregar copia de la baja médica a la empresa a partir del 1 de abril de 2023, ello no debe confundirse ni es incompatible con el deber de las personas trabajadoras de comunicar a dicha situación a su empleador.

Así lo razona la sentencia, al distinguir la obligación de "justificar" la baja (que continúa realizándose mediante la entrega a la empresa del parte correspondiente por parte de los Servicios Públicos de Salud o Mutuas), del término "informar" (derivado de la necesidad de que la ausencia de la persona trabajadora no repercuta negativamente en la organización de trabajo), concluyendo la Audiencia Nacional que lo que se persigue a través de dicho trámite informativo no es otra cosa que evitar perjuicios a la empresa y garantizar, en la medida de lo posible, un adecuada organización del servicio, sin que ello suponga una carga excesiva para la persona trabajadora.

En síntesis, y al margen de la casuística de la sentencia (la cual, dicho sea de paso, no es todavía firme) la Audiencia Nacional ratifica la facultad del empresario de establecer medidas de control razonables en relación con las posibles situaciones de baja médica de sus empleados, abriendo la puerta al diálogo social y a la negociación colectiva, a fin de implementar políticas que garanticen una correcta y adecuada organización del servicio en estos supuestos, salvaguardando a su vez los derechos de los trabajadores.

Desde RSM nos ponemos a tu disposición para asesorarte, analizar cualquier supuesto, y orientarte sobre las posibles políticas internas a implementar en la empresa, a fin de garantizar una adecuada organización del trabajo en el seno de la misma, ante eventuales situaciones de baja médica de la plantilla. ■





> Sentencia del mes

A vueltas con el pacto de no competencia post-contratual, ¿es considerada como válida la renuncia unilateral si así está prevista en el pacto firmado? (STS 25-01-24, nº 144/2024, Rec. 3361/2022).

Paula Navarro

La celebración entre empresa y persona trabajadora de un pacto de no competencia post-contratual sugiere para ambas partes un doble interés. Para la empresa la no utilización de los conocimientos adquiridos por el trabajador en otras empresas, y, para el trabajador, asegurarse una estabilidad económica una vez extinguido el contrato.

El marco regulador del pacto de no competencia post-contratual lo encontramos en el artículo 21.2 del Estatuto de los Trabajadores que determina los requisitos esenciales para su validez:

- (i) La duración máxima (dos años para los técnicos y seis meses para el resto);
- (ii) La necesidad de que exista un efectivo interés industrial o comercial en el mismo, y;
- (iii) que se haya pactado una compensación económica adecuada.

El Tribunal Supremo en este reciente recurso de casación para la unificación de doctrina se ha pronunciado acerca de la validez de una cláusula por la que la empresa se reserva la posibilidad de renunciar de forma unilateral al pacto de no competencia. Y, de la misma forma, viene a recordar sus pronunciamientos anteriores en dicha materia.

¿Qué sucede en este caso concreto?

El caso que nos ocupa, se centra una relación especial de alta dirección en la cual el alto directivo había prestado servicios para la demandada desde el 1 de julio de 2018 hasta el 31 de diciembre de 2019, como director de contenidos, con un salario fijo de 120.000€, un plus funcional de 40.000€ y un salario variable de hasta el 25% del salario fijo para el supuesto de alcanzar los objetivos asignados por la dirección de la compañía.

En el contrato celebrado entre las partes, se concertó un pacto de no competencia post-contratual que contemplaba la siguiente estipulación:

"No obstante, ambas partes acuerdan que la Compañía, **en atención a la apreciación que ésta (la empresa) realice sobre la concurrencia de un efectivo interés industrial o comercial, podrá optar por la aplicación o no de ésta cláusula**, de modo que si opta por la no aplicación de la cláusula deberá notificar al directivo dicha circunstancia de forma coetánea a la extinción del contrato o, en su defecto, en el plazo máximo de los quince (15) días hábiles siguientes a la fecha de efectos de la extinción del presente contrato.

En este supuesto, el directivo quedará liberado de la restricción de actividad derivada de la presente cláusula y podrá desarrollar la actividad profesional libremente y sin ninguna limitación y **en consecuencia la Compañía no deberá abonar ninguna cantidad por el concepto previsto en esta cláusula**".

En fecha 23 de diciembre de 2019, la persona trabajadora anunció a la empresa su baja voluntaria, a lo que su empleadora le contestó vía correo electrónico que no se haría uso por parte de la empresa del pacto de no competencia post-contratual y, con ello, quedando liberado la persona trabajadora de la restricción de actividad derivada de la cláusula, sin obligación de la Compañía de abonar ninguna cantidad.

El actor presentó demanda en la que reclama la cantidad de 80.000 euros que sustenta en la aplicación de la indemnización prevista en el pacto celebrado.





Si quieres más información sobre los efectos prácticos de esta sentencia, contacta conmigo.

Paula Navarro
pnavarro@rsm.es

Sentencias dictadas en el procedimiento:

(i) A juicio del Juzgado de lo Social número 15 de Madrid, se estima íntegramente la demanda de la persona trabajadora.

Concretamente, considera que lo acaecido en este caso, donde el empresario queda autorizado a rescindir de manera unilateral el pacto de no competencia, resulta nulo al amparo del artículo 1256 del Código Civil, es decir, la validez y el cumplimiento de los contratos **no pueden dejarse al arbitrio de uno de los contratantes**.

Artículo 1256: La validez y el cumplimiento de los contratos no pueden dejarse al arbitrio de uno de los contratantes.

(ii) Sin embargo, y a juicio del Tribunal Superior de Justicia de Madrid (tras interponer la empresa recurso), contradice lo anterior y estima el recurso interpuesto por la empresa considerando que no se está ante un supuesto del artículo 1256 del Código Civil pues no se parte de la existencia de una obligación contractual que unilateralmente deja de cumplirse sino del ejercicio de una **opción** contractual, que por ello cumple – y no incumple – la obligación pactada.

El Tribunal Superior de Justicia de Madrid añade que no se pacta el reconocimiento del derecho a “desdecirse” de una obligación convenida sino simplemente ante un elemento definitorio de la obligación. Además, el Tribunal clarifica el que la opción se reconozca a la empresa tiene sentido en cuanto es en el momento de la extinción cuando puede valorarse con exactitud el perjuicio mercantil que la actividad posterior del Directivo podría originar, atendida la experiencia funcional adquirida.

Entonces... ¿cuál es la resolución del Tribunal Supremo?

El Tribunal Supremo recuerda sus previos pronunciamientos en la materia y viene a concluir que independientemente de la claridad de la cláusula, el pacto de no competencia post-contractual no puede ser rescindido por decisión unilateral del empresario.

De forma más específica, viene a recordar que el pacto de no competencia genera para la persona trabajadora no solo la expectativa de una indemnización, sino la necesidad de prepararse para una futura o futurible actividad con nuevas expectativas.

No cabe duda, en definitiva, de que siendo la naturaleza jurídica del pacto de no competencia para después de extinguido el contrato de trabajo, la de un pacto o acuerdo **bilateral** en cuanto generador de derechos y obligaciones para ambas partes, la posibilidad de modificarlo o extinguirlo no puede dejarse a la decisión unilateral de una de las partes y, por ello, debe tenerse por nula la cláusula que así lo establezca.

El Tribunal Superior de Justicia de Madrid añade que no se pacta el reconocimiento del derecho a “desdecirse” de una obligación convenida sino simplemente ante un elemento definitorio de la obligación.

En conclusión, no es posible dejar al libre arbitrio de una de las partes el cumplimiento o no del pacto de no competencia post-contractual.

¿Te ha parecido un pronunciamiento interesante? Si a raíz de la lectura de este artículo tienes alguna cuestión sobre este tema en concreto, o la situación se asemeja a tu realidad laboral, no dudes en ponerte en contacto con el Departamento Laboral de RSM, estaremos encantados de prestarte ese asesoramiento laboral que despeje tus cuestiones. Por ello, si quieres informarte de esta nueva Sentencia y de cómo va evolucionando la cuestión, no dudes en ponerte en contacto con nosotros. ■





> Consejo del mes

Despido en casos de incapacidad temporal: ¿qué dicen nuestros tribunales?

Roberto Villón

Desde la promulgación de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, se amplían los supuestos de discriminación, añadiendo, entre otros los que ya venía reconociendo la Doctrina de Daoundi, es decir, esta normativa reconoce la enfermedad como un supuesto de discriminación, lo que puede resultar en la nulidad del despido.

Nuestros tribunales han emitido una variedad de resoluciones con respecto a la clasificación de trabajadores en estas circunstancias. Como consecuencia de ello resulta fundamental contar con un asesoramiento jurídico-laboral adecuado y ajustado a cada caso en concreto, previo a tomar cualquier decisión empresarial frente a trabajadores en situaciones de incapacidad temporal.

Es importante tener en cuenta que los despidos de trabajadores en situación de incapacidad no son automáticamente nulos, ya que están amparados en la conocida "nulidad objetiva". En consecuencia, en estos casos, es necesario que la parte demandante presente indicios suficientes para revertir la carga de la prueba y que sea la empresa la que deba demostrar que la decisión empresarial de despido no tiene motivos discriminatorios. Por lo tanto, los despidos en estas circunstancias pueden ser considerados procedentes, improcedentes o, en caso de confirmarse que fueron discriminatorios, nulos.

Dos sentencias recientes nos brindan un análisis sobre la mencionada Ley y su aplicación a casos concretos, señalando algunas de las pautas que las diferentes Salas están considerando al calificar la extinción de la relación laboral de un trabajador en situación de incapacidad temporal.

¿Cuándo puede considerarse improcedente?

La Sentencia del TSJ de la Comunidad Valenciana de fecha 09.01.2024 consideró improcedente la extinción laboral de un trabajador con contrato temporal. El tribunal calificó el despido del trabajador, a pesar de su incapacidad temporal, como improcedente, ya que no se observó

indicios suficientes que pusieran de manifiesto una nulidad. En este caso, la Sala llegó a esta conclusión en virtud de las siguientes consideraciones:

- No se demostró que el trabajador fuera especialmente sensible a riesgos laborales ni que su condición clínica representara un obstáculo permanente para el trabajo.
- **Aunque la incapacidad temporal impedía temporalmente el trabajo debido a prescripciones médicas, no indicaba una incapacidad persistente para trabajar.**
- El demandante fue dado de alta de su tratamiento médico y regresó a trabajar en otra empresa.
- La incapacidad temporal no implica automáticamente la nulidad del despido; se necesitan pruebas suficientes de discriminación por enfermedad, seguidas de una justificación objetiva y razonable por parte del empleador, lo cual no se acreditó en este caso.

Además, la Sentencia indica que el cese tuvo lugar como consecuencia de un contrato temporal, con una duración determinada, lo que desvirtúa la presunta discriminación, ya que la terminación de la relación laboral habría ocurrido incluso si el trabajador no hubiera estado en situación de incapacidad temporal.

¿Cuándo se ha considerado nulo?

Por otro lado, la Sentencia del TSJ de Castilla-La Mancha de fecha 18.01.2024 declara la nulidad del despido de una trabajadora, que fue calificado como improcedente en primera instancia.

En este caso, se considera que la decisión empresarial tuvo un propósito discriminatorio, toda vez que la trabajadora había sufrido múltiples bajas por incapacidad temporal durante su relación laboral de corta duración, sin embargo, su última recaída fue calificada de larga duración,





momento en el cual se produjo la terminación de su relación laboral. En este sentido, el tribunal considera que la decisión de la empresa de terminar la relación laboral se debió a la frecuencia de las bajas por incapacidad temporal de la trabajadora, sin que la empresa pudiera justificar de manera objetiva y razonable que las causas del despido eran diferentes a las indicadas por estos indicios.

Por lo tanto, se declara la nulidad del despido, condenando a la empresa demandada al pago de una indemnización por vulneración de derechos fundamentales ascendente a 4.000 euros.

Consideraciones clave en los casos estudiados:

Es evidente de las Sentencias expuestas que, en estos supuestos, los Tribunales consideraron que el indicio a tener en consideración a la hora de observar una posible discriminación radica en la persistencia en el tiempo de la situación de incapacidad temporal del trabajador y, si la misma pudiera ser reiterarse a largo plazo.

Sin perjuicio de lo anteriormente referenciado, habrá que analizar cada caso concreto, con el fin de advertir los posibles riesgos de nulidad que podría tener la decisión empresarial de extinguir la relación laboral de un trabajador en situación de incapacidad temporal.

Otros temas de interés en este ámbito (STJUE 18.01.2024):

Recientemente el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, en el marco de la protección de los derechos de las personas con discapacidad, ha arrojado luz sobre la intersección entre la Convención de la ONU sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y la Directiva 2000/78/UE, resultando una llamada a la coherencia y la aplicación efectiva de medidas que promuevan la inclusión laboral.

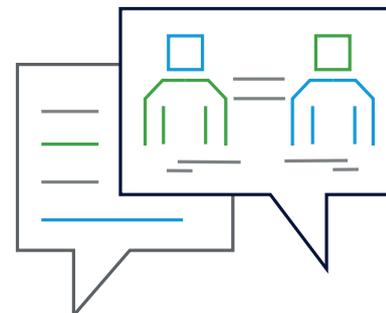
La Sala encargada del caso argumenta que las disposiciones de la Convención de la ONU pueden y deben ser invocadas para interpretar la Directiva de la UE, de

modo que se garantice una interpretación acorde con los estándares internacionales de derechos humanos. En el centro de esta interpretación se encuentra el concepto de discriminación por motivos de discapacidad, que según la Convención abarca la negación de ajustes razonables.

Pero ¿qué son estos "ajustes razonables"? Se refieren a medidas que permiten a las personas con discapacidad participar en el ámbito laboral de manera equitativa, como la reubicación en otro puesto cuando un trabajador ya no puede desempeñar sus funciones debido a una discapacidad adquirida.

Sin embargo, este criterio resulta ser contrario a la normativa nacional, en concreto el artículo 49.1 e) del Estatuto de los Trabajadores. Este artículo permite el despido de un trabajador declarado no apto debido a una discapacidad sin requerir que el empleador tome medidas adecuadas, como ajustes razonables, antes de proceder al despido.

En este sentido, la Sentencia podría destacar la necesidad de que la legislación nacional se alinee con los principios y estándares establecidos en los tratados internacionales, como la Convención de la ONU. No se trata solo de cumplir con las obligaciones legales, sino de promover un entorno laboral verdaderamente inclusivo, donde las personas con discapacidad tengan la oportunidad de contribuir plenamente a la sociedad. ■





> Novedades legislativas

Los aspectos más relevantes de la pionera reforma en materia procesal-laboral en atención al Real Decreto-ley 6/2023.

Alejandro Alonso

El Real Decreto-ley 6/2023, de 19 de diciembre (BOE de 20 de diciembre), aprueba medidas urgentes para la ejecución del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia en materia de servicio público de justicia, función pública, régimen local y mecenazgo.

Por lo que respecta al orden jurisdiccional social, se acomete una reforma de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social ("LRJS") –continuado la realizada en la Ley 13/2009, de 3 de noviembre, en la que se redefinieron las competencias de los letrados o letradas de la Administración de Justicia en la dirección del proceso–, recogiendo las medidas de eficiencia procesal del servicio público de justicia para armonizar la regulación procesal civil, penal, contencioso-administrativa y social dentro del contexto de tramitación electrónica.

Las modificaciones efectuadas en la LRJS, que entran en vigor el próximo 20 de marzo de 2024, afectan, fundamentalmente, a los siguientes aspectos:

Suspensión y aplazamiento de ejecución de sentencias

En este aspecto, se modifica el artículo 244 de la LRJS, cubriendo la posibilidad de suspender o aplazar la ejecución del siguiente modo:

- Las partes podrán solicitar de mutuo acuerdo la suspensión de la ejecución, por un tiempo que no podrá exceder de quince días, para someter las discrepancias que se susciten en el ámbito de la ejecución a los procedimientos de mediación.
- De alcanzarse un acuerdo, deberá someterse a homologación judicial en la forma y con los efectos establecidos para la transacción en el artículo 246 del mismo texto normativo. En caso contrario, se levantará la suspensión y se continuará con la tramitación

¿Costas en la jurisdicción social?

El mencionado Real Decreto establece que las sentencias, motivadamente, podrán imponer una sanción pecuniaria cuando:

- El litigante que no acuda injustificadamente al acto de conciliación o mediación.
- El litigante obre de mala fe.
- La Sentencia coincida esencialmente con la pretensión de la papeleta de conciliación o mediación.

¿Qué consecuencia tendría realizar alguna de esas maniobras?

En estos tales casos, si el condenado es el empresario, además, tendrá que abonar los honorarios de los abogados de la parte contraria hasta los 600 euros.

Procedimiento testigo

Esta novedad –relevante en la teoría, habrá que ver su evolución práctica– permite al órgano jurisdiccional tramitar preceptivamente, y con carácter preferente, uno o varios procesos con idéntico objeto y misma parte demandada, siempre que, conforme a la ley, no fueran susceptibles de acumulación o no se hubiera podido acumular. Una vez que la sentencia sea firme, se dejará constancia de ella en los procesos suspendidos y se notificará a las partes a fin de que los demandantes puedan interesar la extensión de sus efectos conforme al nuevo artículo 247 bis, la continuación del procedimiento o desistir de la demanda

Cuando ante un juzgado o tribunal estuvieran pendientes una pluralidad de procesos con idéntico objeto y misma parte demandada –siempre que no fueran susceptibles de acumulación o no se hubiera podido acumular se celebrará el primero de ellos, dando trámite a los demás procedimientos





para que aleguen lo que estimen conveniente por un plazo de cinco días, suspendiendo los demás hasta que se dice sentencia en el primero de los recursos.

Una vez sea firme la sentencia del procedimiento testigo se notificará a los juicios que han sido suspendidos para que, en el plazo de cinco días, se pueda optar por alguna de estas opciones: solicitar la extensión de los efectos de la sentencia del procedimiento testigo, continuar con el procedimiento que se había suspendido según su demanda presentada, o desistir de la demanda.

Acumulación de acciones y procesos

En relación con el anterior punto, encontramos otra novedad relevante, toda vez que se tipifica que deberán acumularse en un mismo procedimiento, salvo que la acumulación pudiese ocasionar perjuicios desproporcionados a la tutela judicial efectiva del resto de intervinientes:

- Acciones que estén fundadas en los mismos hechos, o en una análoga decisión empresarial o en varias decisiones empresariales análogas.
- En demandas derivadas de accidentes de trabajo, las acciones de los afectados por dicho accidente.
- Cuando el acto administrativo impugnado afecte a una pluralidad de destinatarios.
- Acciones de modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo por parte de distintos actores contra un mismo demandado, siempre que deriven de los mismos hechos o de una misma decisión empresarial.
- Acciones de despido por causas objetivas, siempre que deriven de cartas de despido con idéntica causa.

Documentación del acto del juicio

El art. 41.1 –forma de presentación de documentos– expone que las partes o intervinientes deberán presentar todo tipo de documentos y actuaciones para su incorporación al expediente judicial electrónico en formato electrónico.

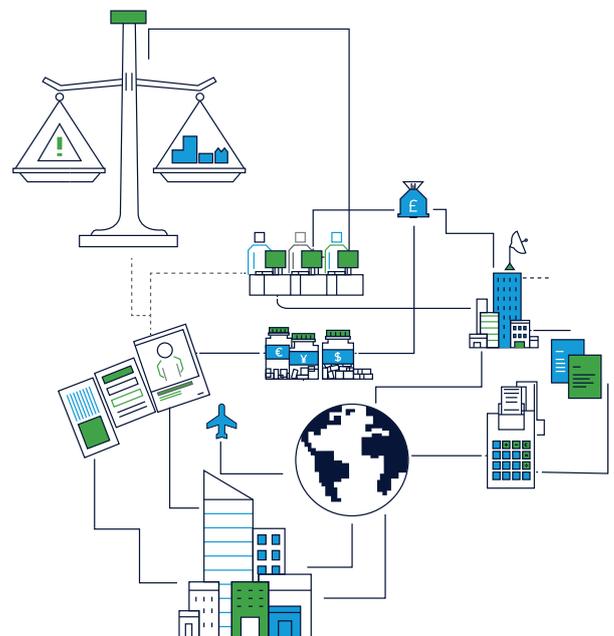
Esta previsión no es baladí, merece la pena exponer la reciente Sentencia de la Audiencia Nacional, Sala de lo Social, de 5 de febrero de 2024, Rec. 297/2023, que haciendo gala de este precepto, refrendó que fue debidamente denegada la prueba documental presentada

por parte del letrado del empresario en formato papel y en el acto de juicio porque el art. 41.1 del RD Ley 6/2023, dispone que, la presentación de todo tipo de documentos y actuaciones para su incorporación al expediente judicial electrónico se debe aportar en formato electrónico. Se trata, por lo tanto, de una obligación y no de una opción.

Preferencia de procedimientos de despido, bajo el prisma del cumplimiento de ciertos requisitos

Se otorga carácter urgente y preferente a aquellos procedimientos por despido en los que la empresa no ha tramitado en la Tesorería General de la Seguridad Social la baja de la persona trabajadora y en aquellos de extinción de la relación laboral por falta de pago o retrasos continuados en el abono del salario pactado.

Si lo expuesto en este artículo te ha parecido interesante, y quisieras un desarrollo más concreto, o te surgiese alguna duda sobre los temas que han sido objeto de modificación no dudes en ponerte en contacto con el Departamento Laboral de RSM, donde estaremos encantados de atender y resolver tus cuestiones. ■



RSM Spain

BARCELONA | MADRID | GRAN CANARIA | PALMA DE MALLORCA | TARRAGONA | VALENCIA | SEVILLA

RSM Spain Holding Company, SL y las compañías relacionadas son miembros de la red RSM y operan bajo la marca RSM.

RSM es una marca utilizada únicamente por los miembros de la red RSM. Cada miembro de la red RSM es una firma independiente de auditoría y/o consultoría que actúa en su propio nombre. La red RSM, como tal, no tiene personalidad jurídica propia en ninguna jurisdicción. La red RSM está administrada por RSM International Limited, compañía registrada en Inglaterra y Gales (Company number 4040598), cuyo domicilio social se encuentra en 50 Cannon Street, London, EC4N 6JJ. La marca y el nombre comercial RSM, así como otros derechos de propiedad intelectual utilizados por los miembros de la red, pertenecen a RSM International, una asociación regida por el artículo 60 y siguientes del Código Civil de Suiza, cuya sede se encuentra en Zug.

© RSM International Association, 2024