



Newsletter

Derecho Laboral

Marzo 2024

mazars

Normativa: El Parlamento Europeo aprueba la primera Ley de Inteligencia Artificial

Con el acuerdo alcanzado en el Parlamento Europeo el día 13 de marzo de 2024 se dan los primeros pasos para garantizar que los sistemas de IA sean seguros y respeten los derechos fundamentales de los ciudadanos de la UE

Esta norma parte de la premisa de regular los usos de la IA en función de su capacidad potencial de causar daño, siguiendo un enfoque basado en el riesgo. Desde la perspectiva del Derecho del Trabajo, dos son las obligaciones más reseñables de esta nueva regulación.

En primer lugar, se restringe la recepción y uso de los datos más personalísimos para evitar que existan resultados basados en hechos ajenos al trabajo que violan los derechos y las libertades de las personas afectadas. Se prohíbe de manera expresa la puesta en servicio y el uso de sistemas de IA destinados a ser utilizados para detectar el estado emocional de las personas.

En segundo lugar, además, se establecen obligaciones específicas sobre aquellos sistemas de IA denominados de “alto riesgo”. Entre estos cabe destacar aquellos utilizados para la contratación y para la toma de decisiones que afecten a las condiciones laborales. Estas obligaciones específicas se basan tanto en la obligatoriedad de realizar evaluaciones de riesgos, llevar un registro de uso, ser transparente y preciso respecto a los datos y criterios utilizados como en que todo el proceso se cuente con personal cualificado supervisado.

Además, se establece el derecho de las personas trabajadoras a presentar reclamaciones sobre los sistemas de IA y a recibir explicaciones sobre las decisiones basadas en ellos que afecten a sus derechos.

Adjuntamos el siguiente [enlace](#) por si desea leer la normativa completa.

Normativa: nuevos cambios en la forma de notificar judicialmente a las Empresas

El Real Decreto-ley 6/2023, de 19 de diciembre, ha modificado numerosos preceptos de la Ley de Enjuiciamiento Civil. Una de las novedades que merece especial atención se refiere a la notificación de demandas

En primer lugar, las empresas deberán prestar especial atención a nuevos canales de comunicación electrónica como la Dirección Electrónica Habilitada única (DEHú). Todo ello surge a causa de la modificación del artículo 155.1 de la LEC, que otorgará validez a las notificaciones realizadas por medios electrónicos a todas las partes "obligadas legal o contractualmente a relacionarse electrónicamente con la Administración de Justicia". A todo ello, se le debe sumar que las notificaciones que no sean abiertas en un plazo de 3 días se publicarán en el Tablón Edictal Judicial Único.

Es importante destacar que algunas comunidades autónomas aún no utilizan la DEHú, y muchas más están pendientes de incorporar la "Carpeta Justicia", lo que podría generar ciertos desafíos en el proceso de implementación del sistema.

En segundo lugar, se han realizado arreglos en los artículos 21.2 y 81.5 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social. En este caso, se ha modificado la obligación para la parte demandada, que generalmente suele ser la empresa, de designar, en un plazo de 2 días, un graduado social, letrado o procurador para su defensa en los casos de juicios laborales. Esta designación debe ser específica y obliga a identificar personalmente al profesional designado.

Estos cambios normativos demandan una atención especial por parte de las empresas para evitar situaciones de indefensión y garantizar una adecuada representación legal en caso de litigio. Por tanto, nuestra recomendación es que nuestros clientes presten más atención a las notificaciones recibidas por medios electrónicos quedando el equipo de Mazars a su disposición para cualquier consulta adicional que puedan tener al respecto.

Adjuntamos el siguiente [enlace](#) por si desea leer la normativa completa.

Alerta - Recordatorio: en fecha 2 de marzo de 2024 finalizó el plazo para contar con un protocolo LGTBI

[Las empresas de más de 50 personas trabajadoras deben contar con un protocolo de actuación y prevención para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI y adaptar sus planes de igualdad](#)

La Ley 4/2023, de 28 de febrero, que entró en vigor hace un año, introdujo obligaciones específicas para las empresas en pro de la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en el entorno laboral. En concreto, el artículo 15 de esta ley estableció la obligatoriedad

para las empresas con más de cincuenta empleados de contar con un protocolo de actuación para prevenir y atender situaciones de acoso o violencia contra personas LGTBI. Estas medidas deben ser negociadas a través de la representación legal de los trabajadores y se desarrollarán reglamentariamente.

Jurisprudencia: la Empresa puede no abonar un bonus si está condicionado a un suceso que no se ha producido

[El Tribunal Supremo, en Sentencia de fecha 20 de marzo de 2024, ha dictaminado que, aunque no se hayan concretado los objetivos para poder cobrar un bonus, éste podrá no abonarse si estaba condicionado a un suceso que no se ha producido](#)

Es cierto que en otros supuestos se ha dictaminado que la falta de concreción de los objetivos no exime a la Empresa de la obligación de abonar el bonus, como serían las sentencias de esta misma sala de fecha 9 de julio de 2023, 28 de junio de 2022 o 2 de febrero de 2021, entre otras.

No obstante, en ese caso concreto el bonus estaba condicionado a que la empresa lograra el equilibrio financiero y presupuestario y esto no se ha producido.

La sentencia indica textualmente lo siguiente: *se trata de una exigencia imprescindible e insoslayable que condiciona el derecho discutido consistente en que el complemento sólo podrá*

percibirse en el caso de que la empresa logre el equilibrio financiero y presupuestario lo que no se ha producido. Por tanto, aunque la falta de fijación de objetivos podría dar derecho al reconocimiento del derecho a percibir los objetivos; ese eventual derecho estaba condicionado al equilibrio financiero y presupuestario que, al no haberse producido hacía imposible el derecho al percibo del complemento en cuestión.”

Adjuntamos el siguiente [enlace](#) por si desea leer la sentencia.

Jurisprudencia: el derecho de los padres a cobrar el complemento de maternidad no prescribe

[El Pleno de la Sala Social del Tribunal Supremo unifica doctrina y estima que el derecho de los padres a reclamar el complemento de maternidad por aportación demográfica en sus pensiones no prescribe](#)

El caso juzgado consiste en la reclamación del complemento de maternidad por parte de un padre de tres hijos casi siete años después de empezar a cobrar su pensión. Este antiguo complemento de maternidad por aportación demográfica estuvo en vigor desde enero de 2016 hasta febrero de 2021, y sólo podían percibirlo las mujeres hasta una sentencia del TJUE de diciembre de 2019.

El Tribunal Supremo destaca que la no concesión en el momento de la solicitud de la jubilación constituyó una discriminación por vulneración del derecho a la igualdad. Además, rectifica la doctrina que aplicaba hasta ahora la Seguridad Social que hasta ahora establecía un plazo máximo de cinco años desde que los padres se

jubilaban para reclamar el incremento en la prestación.

El Supremo defiende que en ningún caso el inicio del plazo de prescripción podría fijarse antes de la sentencia del TJUE ya que “*Los varones no pudieron adquirir pleno conocimiento de un derecho que la literalidad de la norma les negaba hasta la fecha de la referida sentencia*”.

Asimismo, la sentencia indica que el complemento actúa de manera accesoria a la pensión contributiva de jubilación, de incapacidad permanente o viudedad, a la que complementa.

Adjuntamos el siguiente [enlace](#) por si desea leer la sentencia.

Jurisprudencia: Una suspensión contractual de tres meses y dieciocho días no interrumpe el plazo a efectos de antigüedad

[El Tribunal Supremo unifica doctrina indicando que, cuando se produce una encadenación de contratos temporales, ese límite temporal no sirve para eliminar la antigüedad inicial del trabajador](#)

El TS ha emitido Sentencia, de fecha 23 de enero de 2024, en la cual resuelve que la interrupción de tres meses y dieciocho días entre contratos temporales no interrumpe el plazo a considerar para la fecha de antigüedad.

Los herederos del trabajador (fallecido años atrás), solicitaban que se tomara, como inicio de la relación laboral, la del primer contrato para con la empresa que le contrató, pese a que su alta se produjo en dos compañías distintas y diferentes lugares de trabajo, pero que estaban relacionadas entre sí.

En total, llegan a celebrarse con el demandante hasta 34 contratos, mediando días entre algunos de ellos y, en el caso de la controversia, 3 meses

y 18 días. Hecho que la empresa alegaba para interrumpir el período de antigüedad.

Sin embargo, el TS concluye que este periodo de baja como trabajador activo no es causa suficiente para que no se tenga en cuenta la contratación inicial. El Tribunal toma, como punto de referencia para justificar su decisión, al Acuerdo Marco de duración determinada emitido por el TJUE, el cual establece que, aquellos cuya relación se rige por cláusulas de temporalidad, no pueden verse privados de la protección por el mero hecho de haber consentido, de manera libre, la celebración de todos esos contratos.

Adjuntamos el siguiente [enlace](#) por si desea leer la sentencia.

Contacto

derecho.laboral@mazars.es



