

Tema del Mes

NUEVO SISTEMA DE GESTIÓN DE PARTES DE INCAPACIDAD TEMPORAL

Enero 2023

Tema del Mes
Alejandra Hidalgo Pareja

Comentario de Jurisprudencia
Esthe Vicente Rodríguez





ÍNDICE

TEMA DEL MES	1-4
Nuevo sistema de gestión de partes de incapacidad temporal.	
NOTICIAS DE ACTUALIDAD	5-6
COMENTARIO DE JURISPRUDENCIA	7-10
La empresa debe proporcionar gafas en el trabajo.	
SENTENCIAS DE DE INTERÉS	11-12
BNYAGENDA	13-14

El pasado día 5 de enero de 2023 se publicó en el Boletín Oficial del Estado el Real Decreto 1060/2022 de 27 de diciembre, por medio del cual se modifica el Real decreto 625/2014, de 18 de julio, por el que se regulan determinados aspectos de la gestión y control de los procesos de incapacidad temporal en los primeros 365 días de su duración, cuya novedad conlleva

TEMA DEL MES

NUEVO SISTEMA DE GESTIÓN DE PARTES DE INCAPACIDAD TEMPORAL

la supresión de la obligación por parte de la persona trabajadora de aportar a las empresas los partes de baja, confirmación o alta en casos de incapacidad temporal.

Como contempla la exposición de motivos, el objeto principal de la norma es modificar el sistema tradicional de gestión de los partes de incapacidad temporal, evitando a la persona trabajadora obligaciones burocráticas que, al estar en situación de incapacidad temporal pueden resultar gravosas, que se pueden paliar a través de medios electrónicos que se generalizaron para la Administración Pública con la publicación de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común.

Así, el cambio principal de este Real Decreto radica en la modificación del artículo 7 del Real Decreto 625/2014, de 18 de julio. En concreto, el apartado 1 del artículo queda redactado como sigue, “El facultativo que expida el parte médico de baja, confirmación o alta entregará a la persona trabajadora una copia de este. El servicio público de salud o, en su caso, la mutua o la empresa colaboradora remitirá los datos contenidos en los partes médicos de baja, confirmación y alta al Instituto Nacional de la Seguridad Social, por vía telemática, de manera inmediata, y, en todo caso, en el primer día hábil siguiente al de su expedición.

Del redactado se puede observar que desaparece, por un lado, la expedición de dos copias de los partes de incapacidad, una para el/la interesado/a y otra para la empresa, dejando una sola copia para la persona trabajadora. Y, por otro, la obligación de la persona trabajadora de, en un plazo de tres días, entregar la copia a la empresa, transponiendo la obligación al órgano competente de trasladar de forma inmediata, o, el primer día hábil siguiente a la expedición, a través de medios telemáticos a la empresa. También, respecto a los partes de alta médica, desaparece la obligación de la persona trabajadora de trasladarlos dentro de las 24 horas siguientes a su expedición a la empresa o, entidad correspondiente en caso de finalización del contrato.

Con ello, de acuerdo con el artículo la obligación de trasladar los partes de incapacidad temporal a la empresa, sean de la naturaleza que sean, recae -ex. Art. 7.2- sobre el Instituto Nacional de la Seguridad Social, o en su caso al Instituto Nacional de la Marina, quien, de forma inmediata, o como máximo, en el primer día hábil siguiente, trasladará los datos identificativos, meramente administrativos.

No obstante, a pesar de que desaparece la obligación empresarial de trasladar los partes

de incapacidad temporal al Instituto Nacional, la empresa estará obligada a transmitir los datos de la persona trabajadora que se determinen mediante Orden Ministerial, en un plazo máximo de tres días contados a partir de la recepción de la comunicación de la baja.

Al desaparecer la obligación de la empresa de dar cuenta de los partes de incapacidad temporal al Instituto Nacional de la Seguridad Social, y únicamente se les requiere remitir los datos, el incumplimiento de este trámite también aparece un cambio en la tipificación de la sanción. Con anterioridad a la reforma operada por el Real Decreto, se penalizaba en base al art. 21.6 del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, que penalizaba a la empresa la no remisión de los partes, y ahora, se nos remite al 21.4 del mismo texto legal, que penaliza el no facilitar datos en tiempo y forma, sin variar la graduación que sigue siendo leve.

Por otra parte, conviene destacar que la nueva redacción del artículo 7, incorpora una previsión similar a la ya recogida en su apartado 4 respecto a la facultad de suspender la colaboración obligatoria de las empresas en caso de no transmitir los datos a los que vienen obligados, en tanto, como reza el preámbulo del Real Decreto, el citado incumplimiento ya es una infracción sancionable a través del correspondiente procedimiento.

Todo lo contemplado con anterioridad, hace referencia a la expedición de partes por el facultativo de la sanidad pública, o mutuas colaboradoras, o empresas colaboradoras, pero para el caso de que el parte de alta médica fuese expedida por el Inspector Médico del Instituto Nacional de la Seguridad Social, o de la Marina deberán trasladar los datos de manera inmediata, y, en todo caso, en el primer día hábil siguiente al de la expedición,

al servicio público de salud y a las mutuas, para que se dicte el correspondiente acuerdo declarando extinguido el derecho por causa del alta, motivos y efectos, para notificarlo a la empresa. Es importante, establecer que los Inspectores Médicos también darán copia del acuerdo de alta a la persona trabajadora, conminándola para que el siguiente día se reincorpore a su puesto de trabajo.

A destacar que las previsiones contenidas en el Real Decreto, según su disposición final única se aplicarán el día primero del tercer mes siguiente a su publicación en el BOE, esto es el 1 de abril de 2023, y también será de aplicación para los procesos de incapacidad temporal que se encuentren en curso y no hayan superado los 365 días.

Para finalizar, la publicación del Real Decreto ha dado lugar a la a su desarrollo mediante la publicación de la Orden ISM/2/2023, de 11 de enero, por la que se modifica la Orden ESS/1187/2015, de 15 de junio, destacando los artículos 10 y 11 relativos a la comunicación a las empresas y la tramitación del empresario, dos artículos que han sido completamente modificados y que desarrollan lo previsto en el art. 7.2 del Real Decreto.

El primero de ellos, desarrolla la forma de comunicación de los partes médicos de incapacidad temporal del INSS o Inspector médico a las empresas, estableciendo que se realizará a través del fichero “INSS EMPRESAS” del Sistema RED, o bien, y en el caso un empleador o empresa no obligada a adscribirse al sistema RED se realizarán por medios electrónicos, a través de la sede electrónica de la SEDESS, o bien, en caso de no disponer ninguno de los mecanismos anteriores por correo ordinario.

Y, en segundo lugar, el art. 11 de la Orden establece la obligación del empresario de trasladar el modelo previsto en el Anexo III a través del sistema RED al INSS, en un plazo de tres días hábiles contados a partir de la

recepción del parte de incapacidad temporal, modelo que recoge datos básicos para la tramitación de la prestación de incapacidad temporal.

En consonancia, también se han modificado los partes de incapacidad temporal expedidos, que se encuentran en el ANEXO I y II de la Orden Ministerial, cuya vigencia será, también, el próximo día 1 de abril de 2023.

Tema del mes
Alejandra Hidalgo
Abogada



ACTUALIDAD

VINCULACIÓN DE LOS INCENTIVOS AL PLAN DE IGUALDAD Y FIN DE LAS BONIFICACIONES POR CONTRATOS PARA SUSTUIR MATERNIDAD.



El pasado 10 de enero se publicó en el BOE el Real Decreto-ley 1/2023, por el que se regulan los incentivos destinados a promover la contratación laboral. Su artículo 8 establece los requisitos de los beneficiarios de estos incentivos, entre los que se encuentra contar con un plan de igualdad registrado para aquellas empresas obligadas legal o convencionalmente a su implantación.

Asimismo, este Real Decreto-ley, deroga el Real Decreto-ley 11/1998, de 4 de septiembre, poniendo fin a las bonificaciones de los contratos de interinidad que se celebraban con personas desempleadas para sustituir a personas trabajadoras durante los periodos de descanso por maternidad, adopción y acogimiento. Estas disposiciones entrarán en vigor el 1 de septiembre de 2023.

DIRECTA REPERCUSIÓN EN MATERIA LABORAL EN LA REFORMA DEL CÓDIGO PENAL



El pasado 23 de diciembre de 2022 se publicó en BOE la Ley Orgánica 14/2022, de 22 de diciembre, que introduce el ordinal segundo en el artículo 311 del Código Penal que establece la pena de prisión de seis meses a seis años y multa de seis meses a doce meses a aquellos que impongan condiciones ilegales a sus trabajadores mediante su contratación bajo fórmulas ajenas al contrato de trabajo o las mantengan en contra de requerimiento o sanción administrativa.

Este precepto entró en vigor el pasado 12 de enero de 2023 siendo susceptible de ser aplicado en aquellas situaciones en que se aprecie la existencia de prácticas ilegales con respecto a las condiciones abusivas impuestas a personas trabajadoras.

MODIFICACIÓN DE LA LEY GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL Y EL DERECHO A LAS PENSIONES DE JUBILACIÓN



El Real Decreto-ley 20/2022, de 27 de diciembre, de medidas de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la Guerra de Ucrania y apoyo a la reconstrucción de La Palma y otras situaciones de vulnerabilidad, publicado en BOE el 28 de diciembre, modifica la disposición transitoria cuarta de la Ley General de la Seguridad Social.

Así, se prorroga el contrato de relevo y jubilación parcial hasta el 1 de enero de 2024 y, por tanto, se podrá seguir aplicando la regulación para jubilaciones parciales vigente antes de la entrada en vigor de la Ley 27/2011 a las pensiones causadas antes de 2024 siempre y cuando se acredite el cumplimiento de los requisitos.

CONDENA SOLIDARIA A LA EMPRESA CUANDO HA EXISTIDO ACOSO SEXUAL Y DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO



El Juzgado de lo Social 12 de Barcelona, en su sentencia núm. 463/2022 de 23 de diciembre, ha condenado a la empresa y al trabajador codemandado al abono de 10.000€ en concepto de indemnización por daño moral y al traslado de éste a otro centro de trabajo con el fin de evitar cualquier discriminación hacia la actora.

En el caso enjuiciado, se considera que, aunque la empresa desconociera los hechos debe declararse su responsabilidad por estar el empresario obligado a proteger a sus trabajadores, siendo, además, que la empresa había aportado el Plan de PRL sin referencia alguna en él a la prevención o detección contra el acoso, ni la existencia de medidas a este respecto.

PRIMEROS PRONUNCIAMIENTOS EN APLICACIÓN DE LA LEY 15/2022: S. 350/2022 SOCIAL NÚM. 1 DE GIJÓN



En el caso en concreto, el Juzgador, entra a conocer si el despido la actora ha obedecido o no a su situación de incapacidad temporal (IT) y si por ende, es nulo. Así pues, este concluye que la decisión extintiva es nula por estar vinculada a la IT de la trabajadora, alcanzando esta conclusión no sólo por los indicios existentes, sino por una conversación de Whatsapp en que se proponía contratarla nuevamente finalizada la IT.

Con respecto a la compensación económica que prevé la Ley 15/2022, entiende que "aun cuando no se haya reclamado nada al respecto – como este caso -, se presume un daño moral que debe ser también indemnizado", motivo por el cual no considera suficiente la readmisión de la víctima, sino que, además, condena a la empresa al abono de 3.500€ en concepto de indemnización por haber mediado discriminación.

PRIMEROS PRONUNCIAMIENTOS EN APLICACIÓN DE LA LEY 15/2022: S.473/2022 SOCIAL NÚM. 1 DE VIGO, DE 13 DE DICIEMBRE.



El Juzgador considera la decisión extintiva nula teniendo en consideración dos cuestiones principales: por un lado, que el actor, fue contratado con contrato de obra junto con otros cuatro trabajadores y, siendo el único que estuvo en situación de incapacidad temporal, fue despedido y; por otro, que en una grabación aportada por el actor el delegado de personal reconocía que la baja del actor en la empresa fue por su situación de IT.

Así pues, entendiéndose que en el despido medió una discriminación prohibida expresamente por la Ley 15/2022, por razón de enfermedad, sentenció el mismo como nulo condenando a la empresa al abono de 3.000€ en concepto de indemnización.

COMENTARIO DE JURISPRUDENCIA

LA EMPRESA DEBE PROPORCIONAR GAFAS EN EL TRABAJO

Esther Vicente Rodríguez

En efecto, el TJUE ha sentenciado que las empresas están obligadas a proporcionar gafas graduadas (o a reembolsar su coste) a los trabajadores que las necesiten en trabajos con **pantallas de visualización**.

El TJUE confirma así el criterio mantenido por la Abogada General del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) que consideró que la empresa debe proporcionar al trabajador gafas graduadas (o bien abonar su coste) si utiliza pantallas de visualización (Conclusiones de la Abogada General del TJUE emitidas el 14.07.22).

De esta forma, los empresarios deben proporcionar a los trabajadores gafas o lentillas graduadas para el trabajo siempre que los reconocimientos médicos demuestren que son necesarios. No se exige que el trabajo con pantallas de visualización tenga que ser la causa directa de la deficiencia visual. Ahora bien, esta obligación puede cumplirse, bien mediante la entrega directa de dispositivos

correctores especiales, bien mediante el reembolso de los gastos que el trabajador haya tenido que efectuar, pero no mediante el abono de un complemento salarial de carácter general (de penosidad).

La sentencia viene a aplicar el artículo 9, apartado 3, de la Directiva 90/270/CEE del Consejo, de 29 de mayo de 1990 (LA LEY 3803/1990), referente a las disposiciones mínimas de seguridad y de salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización (quinta Directiva específica con arreglo al apartado 1 del artículo 16 de la Directiva 89/391/CEE (LA LEY 3736/1989)). El art. 9 de la Directiva 90/270 dispone respecto a la Protección de los ojos y de la vista de los trabajadores determina lo siguiente:

1. Los trabajadores se beneficiarán de un reconocimiento adecuado de los ojos y de la vista, realizado por una persona que posea la competencia necesaria:

“...el perjuicio visual se ha producido por el trabajo con pantallas específicas de la empresa.”

– antes de comenzar a trabajar con una pantalla de visualización,

– de forma periódica con posterioridad, y

– cuando aparezcan trastornos de la vista que pudieran deberse al trabajo con una pantalla de visualización.

2. Cuando los resultados del reconocimiento a que se refiere el apartado 1 lo hiciesen necesario, los trabajadores se beneficiarán de un reconocimiento oftalmológico.

3. Deberán proporcionarse a los trabajadores **dispositivos correctores especiales** para el trabajo de que se trata, si los resultados del reconocimiento a que se refiere el apartado 1 o del reconocimiento a que se refiere el apartado 2 demuestran que son necesarios y no pueden utilizarse dispositivos correctores normales.

El Tribunal dispone que este último punto, debe interpretarse en el sentido de que los «dispositivos correctores especiales» previstos en esta disposición comprenden las gafas graduadas que sirven específicamente para corregir y



prevenir trastornos de la vista relacionados con un trabajo realizado con un equipo que incluye una pantalla de visualización. Por otro lado, estos «dispositivos correctores especiales» no se circunscriben a los dispositivos utilizados exclusivamente en el ámbito profesional.

El caso concreto enjuiciado, un funcionario de la Inspección General de Inmigración del Departamento de Cluj (Rumanía) demandó a su empleador cuando este se negó a reembolsarle los 2.629 leus rumanos (unos 530 euros) que había destinado para comprar sus gafas graduadas. Alegó que el sistema nacional de sanidad rumano no contemplaba el reembolso de los gastos, y que su empleador también se había negado a reembolsarle la mencionada cantidad de dinero, el empleado recurrió al Tribunal de Distrito de Cluj. Este, sin embargo, desestimó la demanda alegando que no se cumplían las condiciones para obtener el reembolso solicitado. El empleado no quiso darse por vencido y presentó el caso ante Tribunal Superior de Cluj del distrito. Finalmente, este órgano judicial suspendió el procedimiento anterior y elevó la demanda ante el TJUE para que interpretara el caso a la luz de la normativa de salud en trabajos con pantallas de visualización. La insistencia de este trabajador rumano dio resultado. Consiguió establecer un nuevo parámetro sobre las obligaciones de las empresas con sus trabajadores. En este caso, una medida que busca evitar el deterioro de la vista mientras se trabaja con pantallas. Pero, recordemos, las gafas no son los únicos elementos que los empleadores deben suministrar. Así, el órgano jurisdiccional remitente considera que, para pronunciarse sobre el litigio del que conoce, procede interpretar el concepto de «dispositivos correctores especiales»

que figura en el artículo 9, apartado 3, de la Directiva 90/270, que no define tal concepto.

Dicho órgano jurisdiccional considera que el mencionado concepto debe interpretarse en el sentido de que comprende las gafas graduadas, en la medida en que resulten necesarias para los trabajadores que sufren un deterioro de la vista como resultado de sus condiciones de trabajo. El órgano jurisdiccional remitente se pregunta, además, si los dispositivos correctores especiales que menciona el citado artículo 9, apartado 3, se refieren a dispositivos utilizados exclusivamente en el lugar de trabajo o si también se refieren a dispositivos que pueden utilizarse fuera del lugar de trabajo.

En definitiva, la sentencia del TJUE declara la obligación de proporcionar o costear las gafas comprendiendo además todos aquellos «dispositivos correctores especiales» no solo las gafas graduadas que sirven específicamente para corregir y prevenir trastornos de la vista relacionados con un trabajo realizado con un equipo que incluye una pantalla de visualización y que estos «dispositivos correctores especiales» no se circunscriben a los dispositivos utilizados exclusivamente en el ámbito profesional.

Además, el TJUE determina en su sentencia que incumbe al órgano jurisdiccional comprobar si las gafas graduadas en cuestión sirven efectivamente para corregir los trastornos de vista relacionados con su trabajo y no problemas de vista de carácter general que no necesariamente guardan relación con las condiciones de trabajo.

Ahora bien, no cabe el abono al trabajador de un complemento salarial de carácter general.

El TJUE determina en su sentencia:

1. El art. 9.3 de la Directiva 90/270/CEE del Consejo, de 29 de mayo de 1990, referente a las disposiciones mínimas de seguridad y de salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización debe interpretarse en el sentido de que los «dispositivos correctores especiales» previstos en esta disposición comprenden las gafas graduadas que sirven específicamente para corregir y prevenir trastornos de la vista relacionados con un trabajo realizado con un equipo que incluye una pantalla de visualización. Por otro lado, estos «dispositivos correctores especiales» no se circunscriben a los dispositivos utilizados exclusivamente en el ámbito profesional.

2. El artículo 9, apartados 3 y 4, de la Directiva 90/270 debe interpretarse en el sentido de que la obligación del empresario de proporcionar a los trabajadores afectados un dispositivo corrector especial prevista en dicha disposición puede cumplirse, bien mediante la **entrega directa** de dicho dispositivo por parte del empresario, bien **mediante el reembolso** de los gastos que el trabajador haya tenido que efectuar.

En este sentido, considera el TJUE que el reembolso por parte del empresario del coste de adquisición de un dispositivo corrector especial es conforme con el objetivo de la Directiva 90/270, puesto que garantiza un mayor nivel de protección de la seguridad y de la salud de los trabajadores.

Por último cabe destacar que El Consejo General de Colegios de Ópticos-Optometristas ha publicado un comunicado en el que expone sus razonamientos acerca de la mencionada directiva del Tribunal Superior de Justicia de la Unión Europea (TJUE).

En el texto, señala que “el empresario no está obligado a pagar las gafas a los empleados que trabajen con pantallas de forma general. Solo deberá proporcionar a los trabajadores ‘dispositivos correctores especiales’ si se demuestra que **el perjuicio visual se ha producido por el trabajo con pantallas específicas de la empresa**”.

La organización colegial también hace referencia al alcance de la sentencia del TJUE. En este sentido, explica que en España “esta Directiva se traspuso mediante el Real Decreto 488/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización, acogiendo en su preámbulo la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, hasta el punto que en nuestro país y desde la trasposición de la precitada Directiva hace 25 años, no se ha producido ni una sola reclamación en el ámbito de la misma”.

Comentario de jurisprudencia
Esther Vicente
Abogada

SENTENCIAS DE INTERÉS

NO CORRESPONDE EL COMPLEMENTO DE IT CUANDO ÉSTA SE RECONOCE SIN DERECHO A PRESTACIÓN ECONÓMICA.

STS 965/2022, DE 20 DE DICIEMBRE.

En el marco de una reclamación de cantidad, se discute si la mejora prevista por el convenio colectivo para los casos de incapacidad temporal debe abonarse también cuando esa situación protegida se reconoce sin efectos económicos, lo cual no había sido abordado hasta ahora por la Sala. En concreto, al actor le fue expedida una baja médica declarada sin efectos económicos, después de que le fuera denegada en vía administrativa la incapacidad permanente que, posteriormente, le fue reconocida en sede judicial.

La Sala, de conformidad con diversas premisas asentadas en la doctrina sobre las mejoras voluntarias, acude a la interpretación sistemática del Convenio Colectivo aplicable que con claridad señala como imprescindible para percibir la mejora: 1) la existencia de suspensión del contrato, 2) que exista derecho a recibir el subsidio correspondiente y 3) que el subsidio lo abone la Seguridad Social. Y, por tanto, dado el redactado del Convenio mientras no exista subsidio por IT abonado a cargo de la Seguridad Social, tampoco se activará la mejora voluntaria, desestimando por ello el recurso planteado.

EL VOTO TELEMÁTICO NO SE ADMITE POR LA NORMATIVA EN MATERIA DE ELECCIÓN DE REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

SAN 165/2022, DE 12 DE DICIEMBRE.

La Audiencia Nacional recientemente ha entrado a determinar si el sistema de voto telemático propuesto por la representación sindical mayoritaria de la empresa y por la propia empresa - y asumido por mesas electorales - resulta ajustado a derecho.

Los sindicatos actores UGT, CCOO y CGT cuestionan su legalidad a través de un conflicto colectivo en base a la falta de previsión legal o reglamentaria al respecto y la considerada inexistente garantía de que éste voto sea libre, secreto, personal y directo.

La Sala entiende inadmisibles esta modalidad de voto y razona que nuestro ordenamiento jurídico solo permite - tenor del artículo 75.2 ET - el voto emitido en papel impreso. Además, entiende que no procede una interpretación sociológica del precepto puesto que por parte del legislador se deduce una clara opción por el voto presencial en la más reciente legislación en materia de representación de trabajadores como es la Ley 10/2021.

ADAPTACIÓN DE JORNADA ¿ESTÁ JUSTIFICADA POR EL FÚTBOL EXTRAESCOLAR DE LOS HIJOS?

STSJ MADRID 731/2022, DE 19 DE DICIEMBRE.

En su sentencia, la Sala ha entrado a conocer del recurso planteado en que la actora solicita que se declare su derecho a la adaptación de jornada solicitada a la empresa en turno de mañana de lunes a viernes para el cuidado y atención a sus hijos, poniendo de manifiesto que el hijo mayor de la misma acude a fútbol como actividad extraescolar.

Así pues, por un lado, la Sala recuerda que el derecho contemplado en el artículo 34.8 del Estatuto no es absoluto y que conlleva la ponderación de los

intereses tanto de la empresa, como del trabajador bajo el criterio de "razonabilidad y proporcionalidad". Y, por otro lado, entiende que la denegación por parte de la empresa está motivada, y ello por cuanto: 1) no se aportan datos respecto del padre de los menores y la posibilidad de prestar dicha atención los días que no pueden ser atendidos por la recurrente y 2) que si bien las actividades extraescolares forman parte de la educación y formación integral de los menores no puede olvidarse que son facultativas y no preceptivas, debiendo adaptarse a las circunstancias familiares y profesionales.

ERTES FILOMENA: SE DECLARA LÍCITO EL ERTE POR FUERZA MAYOR

STS 989/2022, DE 21 DE DICIEMBRE.

En el asunto enjuiciado, la empresa ante la excepcionalidad de la situación generada por la borrasca "Filomena", propuso a los trabajadores tres opciones que no implicaban el ERTE y, a excepción de seis trabajadores, la mayoría de la plantilla eligió una de ellas.

Así pues, la empresa presentó ante la Dirección General de Trabajo de la Comunidad de Madrid solicitud de suspensión de contratos por causa de fuerza mayor de esos seis trabajadores, la cual fue estimada (y es considerada, por la representación legal una

respuesta negativa ante el rechazo de los trabajadores de las propuestas de la empresa).

La Sala confirma la sentencia recurrida, revelando la importante dificultad en apreciar que ésta habría infringido las normas legales y reglamentarias cuando resulta que la empresa solo aplicó una resolución administrativa que constató la existencia de fuerza mayor y cobró firmeza al no haberse impugnado; no apreciándose, además, razones convincentes de por qué la empresa debió haber renunciado a la aplicación del ERTE.

AGENDA

18 ENERO

EL ENCUENTRO CON UN ILUSTRE Y REFERENTE ABOGADO EN MATERIA LABORAL; D. MIQUEL ROCA JUNYENT



El 18 de enero del presente, nuestra compañera Mireia Sanromà i Aguilar tuvo el placer de asistir al encuentro organizado por el Grup de l'Advocacia Jove de Barcelona, donde participó como invitado y ponente uno de los miembros de la ponencia encargada de redactar la Constitución de 1978; D. Miquel Roca Junyent.

El Sr. Roca Junyent, además de ser uno de los abogados más respetados y reconocidos en España, ha defendido siempre el Derecho como un instrumento de pacto; catalogando el pacto como "la esencia de la Constitución", porque, según sus propias palabras "no hay democracia sin pacto, sin voluntad de acuerdo y sin aceptar la diferencia".

II PLAN DE IGUALDAD EURO POOL SYSTEM ESPAÑA, S.L.U.

El II Plan de Igualdad de Euro Pool System España, SLU. ya es una realidad. La empresa, proveedor líder de servicios logísticos para un envasado reutilizable dentro de la cadena europea de suministro de productos frescos, ha registrado, con fecha 18 de enero de 2023, su segundo Plan de Igualdad tras la negociación llevada a cabo por esta firma, a través de nuestra compañera Alicia López Román, junto a la representación legal de las personas trabajadoras de la compañía y las organizaciones sindicales UGT y CCOO. El mismo tiene como objetivo garantizar la igualdad de trato y oportunidades en los

procesos de selección, la formación en igualdad de oportunidades para todas las personas trabajadoras, así como en los procesos de promoción. Dicho Plan busca asegurar la igualdad retributiva, revisando y analizando los salarios con perspectiva de género, favorecer medidas de conciliación de la vida personal y profesional de la plantilla y garantizar la prevención y actuación en situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.

27 ENERO

JORNADA SOBRE "DIÁLOGO Y CONCERTACIÓN SOCIAL EN ESPAÑA: HITOS Y PERSPECTIVAS ACTUALES DEL MARCO DE RELACIONES LABORALES Y DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA"



El pasado 27 de enero de 2023 el socio fundador de nuestra firma, Salvador Navarro Martín, participó, junto a Ángel Blasco Pellicer, Magistrado de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo y Catedrático de Derecho del Trabajo en la Universitat de València; Rosa Santos, Directora del Departamento de Empleo, Diversidad y Protección Social de la CEOE, Alejandro Soliveres Montañés, Secretario General de FEMEVAL y José Miguel Tudón, Socio Director de Tudon Abogados, en la interesantísima jornada sobre diálogo social y concertación social en España organizada por la Confederación Empresarial de la Comunitat Valenciana.

Dicho encuentro, tuvo lugar en Valencia, y supuso una gran oportunidad para compartir y reflexionar sobre el presente y futuro de las relaciones laborales, a cargo de un panel de expertos en la materia; así como para analizar los pormenores de los pronunciamientos que han tenido y tienen relevancia con respecto al Estatuto de los Trabajadores y el sistema de negociación colectiva y de relaciones laborales.

¡Gracias!

Si desea recibir esta y otras publicaciones por email, o por el contrario desea darse de baja de nuestro sistema, por favor póngase en contacto con el departamento de Comunicaciones de Navarro & Asociados Abogados mandando su solicitud a **info@bnya.es** o **comunicaciones@bnya.es**

Redacción Noticias y Sentencias
Laura Tudela Serna

Maquetación Y Diseño de la Revista
Mar Navarro Suria

NAVARRO & ASOCIADOS
Abogados

VALENCIA
Marqués del Turia, 13 - 1º
46005 Valencia
Tel. 96 351 71 19
Fax 96 352 87 29
valencia@bnya.es

BARCELONA
Diagonal, 405 bis - 1º
08008 Barcelona
Tel. 931621448
Fax 931621446
barcelona@bnya.es

MADRID
Lagasca, 56 - 1º
28001 Madrid
Tel. 91 559 91 12
Fax 91 541 70 84
madrid@bnya.es

BILBAO
Henaonº 11 - 1º
48009 Bilbao
Tel. 94 424 34 26
Fax 94 424 35 52
bilbao@bnya.es

PALMA MALLORCA
Mateu Enric Lladó, 5-3ºE
07002 Palma Mallorca
Tel. 971 72 79 53
Fax 971 46 61 81
pmallorca@bnya.es