



LEGAL NEWS

Lo más destacado del área Laboral

Agosto 2024





Índice

1. Alertas legislativas

3

- El nuevo reglamento europeo de inteligencia artificial y su impacto en el ámbito laboral
- Publicación de la ley orgánica 2/2024 de 1 de agosto de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres y su impacto en el estatuto de los trabajadores
- Eliminación del despido automático por incapacidad permanente
- Modificaciones en la orden que regula el acuerdo especial con la seguridad social para la cotización retroactiva de los períodos de prácticas

2. Alertas jurisprudenciales

6

- Sentencia de la Audiencia Nacional N° 101/2024, de 24 de julio de 2024
- Sentencia del Tribunal Supremo N° 967/2024, de 2 de julio de 2024
- Sentencia del tribunal de justicia de la unión europea de 11 de julio de 2024 (Asunto C-196/2023)

1. Alertas legislativas

El nuevo reglamento europeo de inteligencia artificial y su impacto en el ámbito laboral

El pasado 12 de julio de 2024 fue publicado en el Diario Oficial de la Unión Europea el Reglamento Europeo de Inteligencia Artificial, cuya **entrada en vigor** se producirá el próximo **2 de agosto de 2026** (salvo algunas disposiciones).

El Reglamento tiene por objeto fomentar el **desarrollo y la implantación responsable** de la Inteligencia Artificial (en adelante, "IA") en la Unión Europea.



Una de las actuaciones más relevantes del Reglamento es la clasificación que el mismo realiza de los sistemas de la IA desde el punto de vista del **riesgo que suponen para las personas**. Entre ellas destacan las de prácticas prohibidas y las de sistemas de alto riesgos.

A lo que a los efectos laborales concierne, debe tenerse en cuenta que el Reglamento prevé como **sistemas de alto riesgo** los siguientes:

- **Selección de personal:** Sistemas de IA destinados a ser utilizados para la contratación o la selección de personas físicas, en particular para publicar anuncios de empleo específicos, analizar y filtrar las solicitudes de empleo y evaluar a los candidatos.
- **Toma de decisiones laborales o extinción de contratos:** Sistemas de IA destinados a ser utilizados para tomar decisiones que afecten a las condiciones de las relaciones de índole laboral o a la promoción o rescisión de relaciones contractuales de índole laboral, para la asignación de tareas a partir de comportamientos individuales o rasgos o características personales o para supervisar y evaluar el rendimiento y el comportamiento de las personas en el marco de dichas relaciones.
- **Los sistemas de reconocimiento de emociones:** Sistemas de IA destinados a distinguir o deducir las emociones o las intenciones de las personas físicas a partir de sus datos biométricos. El concepto refiere a emociones o intenciones, pero, tal y como establece expresamente el reglamento, no refiere a estados físicos como el dolor o el cansancio ni a la detección de expresiones, gestos o movimientos que resulten obvios, salvo que se utilicen para distinguir o deducir emociones.

Que un sistema de IA sea considerado de alto riesgo tiene múltiples consecuencias. Entre ellas se encuentra la necesidad de implantar un sistema de gestión de riesgos, de elaborar una documentación técnica, de proceder a la realización de prácticas de gobernanza y gestión de datos adecuadas, de mantener un nivel de transparencia suficiente y registro automático de acontecimientos, de garantizar la supervisión humana, la precisión, la solidez y la ciberseguridad.

[Reglamento completo](#)

Publicación de la ley orgánica 2/2024 de 1 de agosto de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres y su impacto en el estatuto de los trabajadores

El pasado 2 de agosto de 2024 se publicó la Ley Orgánica 2/2024 de 1 de agosto de representación paritaria y **presencia equilibrada de mujeres y hombres**. Dicha Ley, en su Capítulo IX, realiza una modificación del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, “ET”) al que se añade una nueva disposición adicional (disposición adicional vigesimonovena).

Dicha modificación implicará, con su entrada en vigor el próximo 22 de agosto, que los órganos de representación, gobierno y administración de las asociaciones empresariales a las que hace referencia el artículo 87 del ET deban nombrarse atendiendo al principio de representación paritaria y presencia equilibrada entre mujeres y hombres, de tal manera que **las personas de cada sexo no superen el 60% ni sean menos del 40%**. La reforma añade que si el porcentaje de miembros del sexo menos representado no alcanza el 40% deberá proporcionarse una explicación motivada de las causas, así como de las medidas adoptadas para alcanzar ese porcentaje.

De esta forma, **la paridad será exigible** en los siguientes supuestos:

- En la representación empresarial que negocie los convenios de grupo de empresas y de los que afecten a una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas en su ámbito de aplicación.
- En los convenios colectivos sectoriales, las asociaciones empresariales que en el ámbito geográfico y funcional del convenio cuenten con el 10 por ciento de los empresarios, siempre que estas den ocupación a igual porcentaje de las personas trabajadoras afectadas, así como aquellas asociaciones empresariales que en dicho ámbito den ocupación al 15 por ciento de las personas trabajadoras afectadas.
- En los convenios de ámbito estatal, las asociaciones empresariales de la comunidad autónoma que reúnan los requisitos señalados en la disposición adicional sexta de la presente ley. En este sentido, toda asociación empresarial que reúna los requisitos de legitimación y que formen parte de la comisión negociadora de un convenio colectivo.

[Accede al BOE](#)

Eliminación del despido automático por incapacidad permanente

El Gobierno ha aprobado, a propuesta de los Ministerios de Trabajo y Economía Social y de Derechos Sociales, Consumo y Agenda 2030, la reforma del artículo 49.1.e del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, “ET”).

Dicha reforma **permitirá eliminar como causa automática de extinción de la relación laboral el reconocimiento de la Incapacidad Permanente** de la persona trabajadora, permitiendo proteger más eficazmente el empleo de las personas con discapacidad.

Además, en tal sentido, se van a desplegar las medidas contempladas en el Libro Blanco sobre Empleo y Discapacidad para reforzar el acceso de las personas con discapacidad al empleo y ensanchar sus derechos. Por lo que será obligatorio que las empresas realicen los ajustes razonables que permitan a las personas con discapacidad **ejercer su derecho al trabajo**, incluso si acceden a la situación de discapacidad con posterioridad al inicio de su actividad profesional.

Igualmente, con dicha modificación, se eliminará la referencia a la extinción automática por Invalidez, Incapacidad Permanente Absoluta e Incapacidad Permanente Temporal, separando con ello estas causas de la muerte de la persona trabajadora: la Incapacidad Permanente no ha de suponer la muerte civil y laboral de la persona trabajadora. Por lo que, la posibilidad de extinguir el contrato, hasta ahora en manos de la empresa, **se condiciona a la voluntad de la persona trabajadora**, la cual podrá solicitar la adaptación de su puesto o el cambio a otro puesto vacante y disponible acorde con su perfil y compatible con su situación.

[Accede a la nota de prensa](#)



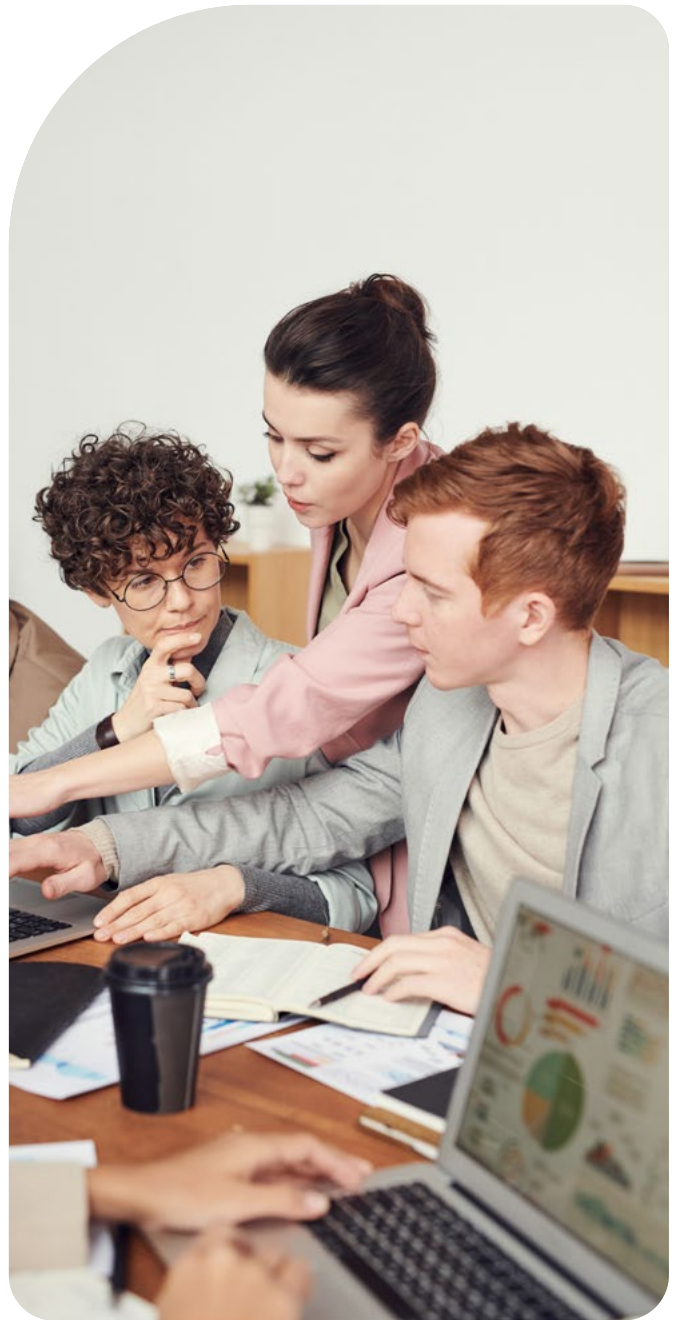
Modificaciones en la orden que regula el acuerdo especial con la seguridad social para la cotización retroactiva de los períodos de prácticas

La **Orden ISM/812/2024**, publicada el 1 de agosto de 2024, modifica la **Orden ISM/386/2024** por la que se regula la suscripción de convenios especiales con la Seguridad Social a efectos del cómputo de la cotización por periodos de prácticas formativas y de prácticas académicas externas reguladas en la disposición adicional quincuagésima segunda del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

Las modificaciones principales incluyen:

- **Reducción del coste del convenio:** Se establece como base de cotización la base mínima del grupo 7 del Régimen General de la Seguridad Social vigente durante la realización de las prácticas certificadas o periodos formativos.
- **Compatibilidad de convenios:** Se permite suscribir un convenio adicional para computar hasta 1825 días en cada uno de ellos, siempre que los períodos no se superpongan ni hubieran sido objeto de cómputo.
- **Flexibilidad en el pago:** El pago de la cuota se puede fraccionar hasta en 84 mensualidades.
- **Ampliación del plazo:** El plazo para suscribir el convenio se extiende hasta el 31 de diciembre de 2028.
- También se introducen **medidas para concretar mejor los períodos reconocidos** y un régimen transitorio para solicitudes previas, permitiendo ajustar convenios ya reconocidos a las nuevas condiciones. La orden entra en vigor el 2 de agosto de 2024.

[Accede al BOE](#)



2. Alertas jurisprudenciales

Sentencia de la Audiencia Nacional Nº 101/2024, de 24 de julio de 2024

La Audiencia Nacional en su **sentencia nº 101/2024**, de 24 de julio de 2024, determina que el **alta hospitalaria** en sí misma no supone la terminación del permiso retribuido por hospitalización previsto en el **artículo 37.3b)** del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, “ET”) mientras el causante se mantenga en situación reposo domiciliario prescrito.

Así, establece que, si tras el alta hospitalaria no se hubieren agotado los cinco días de permiso que prevé el ET y se hubiera prescrito **reposo domiciliario al familiar o persona conviviente**, el trabajador/a tiene derecho al disfrute de los días restantes del permiso, hasta un máximo de cinco (o, en caso de que se negocie de forma más favorable en el Convenio, una duración mayor que pudiera resultar más beneficiosa a la prevista en el ET).

[Accede a la sentencia](#)

Sentencia del Tribunal Supremo Nº 967/2024, de 2 de julio de 2024

El Tribunal Supremo en su **sentencia nº 967/2024**, de 2 de julio de 2024, atendiendo al principio de igual retributiva regulado en el artículo 28 del Estatuto de los trabajadores y al principio de igualdad regulado en el artículo 14 de la Constitución Española, considera como discriminatorio el hecho de que, a pesar de que en una misma empresa los trabajadores discontinuos y continuos realizaran las mismas funciones, únicamente el personal continuo percibiera el complemento de funciones que preveía el sistema retributivo de la empresa.

En este sentido, la Sala considera que para que las diferencias en la percepción del complemento de funciones sean legítimas deben caracterizarse por encontrarse **justificadas de forma objetiva, concreta y razonable**.

Sin embargo, en el presente supuesto, la empresa en cuestión no aportó una justificación de tales características que manifestase la imposibilidad del cobro del complemento de funciones por parte del personal discontinuo. Es por ello por lo que el Tribunal Supremo reputó la medida objeto de controversia como contraria al artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores y al artículo 14 de la Constitución Española.

[Accede a la sentencia](#)



Sentencia del tribunal de justicia de la unión europea de 11 de julio de 2024 (Asunto C-196/2023)

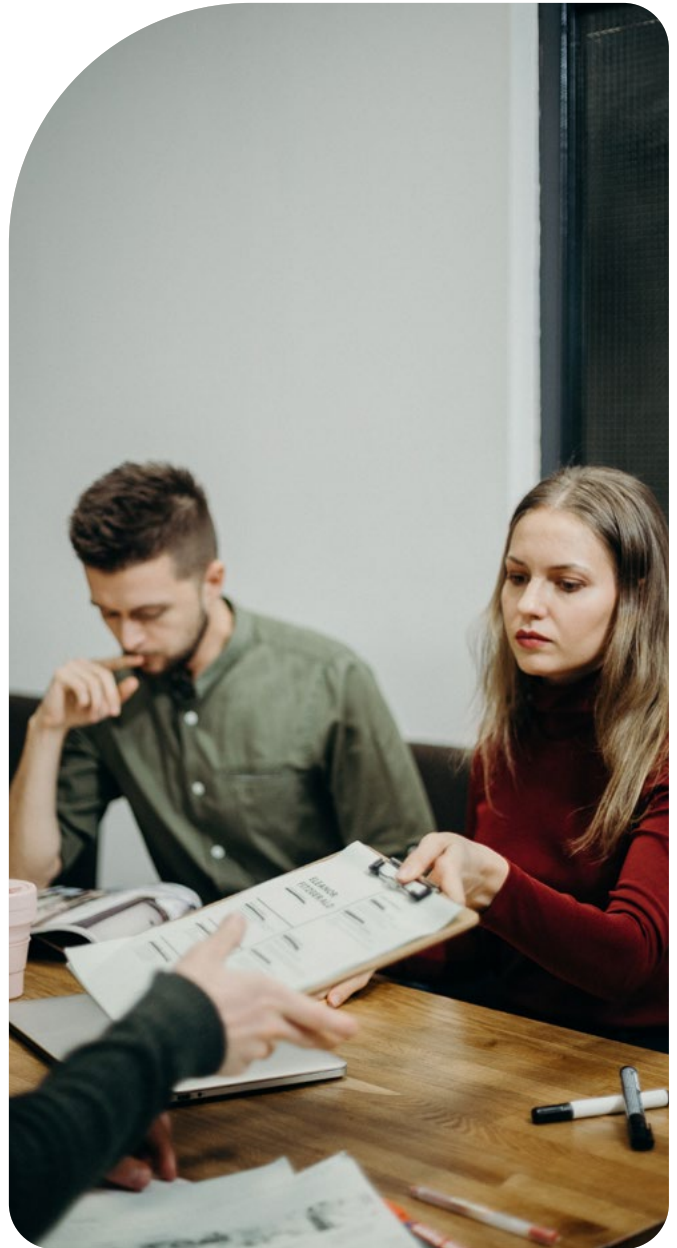
El Tribunal de Justicia de la Unión Europea, en su sentencia de 11 de julio de 2024 (Asunto C-196/2023, analiza si son contrarias a la normativa comunitaria las previsiones del Estatuto de los Trabajadores que impiden calificar como despido colectivo las extinciones que, superando los umbrales legalmente previstos, tengan lugar como consecuencia de la jubilación del empresario.

El Tribunal Europeo señala que, aunque la normativa española no clasifique a estas extinciones como despidos colectivos, sí lo son según la **Directiva 98/59**, ya que implican la terminación de contratos no deseada por los trabajadores.

La directiva no exige, en particular, que las causas subyacentes a la extinción del contrato de trabajo correspondan a la voluntad del empresario y, por otra parte, la extinción del contrato de trabajo no está excluida del ámbito de aplicación de dicha Directiva por el mero hecho de que dependa de unas circunstancias ajenas a la voluntad del empresario. Por tanto, las consultas a los representantes de los trabajadores siguen siendo pertinentes cuando las extinciones de los contratos de trabajo proyectadas están vinculadas a la jubilación del empresario.

Por último, el Tribunal aclara que, **al tratarse de un litigio entre particulares, su decisión no es vinculante** pues es al órgano jurisdiccional nacional el que debe decidir dejar inaplicada la normativa nacional en caso de que sea contraria a lo dispuesto en la Directiva.

[Accede a la sentencia](#)



[Barcelona](#) · [Bilbao](#) · [Castellón](#) · [Madrid](#) ·
[Murcia](#) · [Las Palmas de Gran Canaria](#) · [Oviedo](#) ·
[Pamplona](#) · [Valencia](#) · [Zaragoza](#)