

ÍNDICE

Boletines oficiales

BOE nº 65 de 17/03/2023



ACUERDO PENSIONES.

[REAL DECRETO-LEY 2/2023](#), de 16 de marzo, de medidas urgentes para la ampliación de derechos de los pensionistas, la reducción de la brecha de género y el establecimiento de un nuevo marco de sostenibilidad del sistema público de pensiones.

El próximo lunes recibiréis un **boletín laboral extraordinario** con el **resumen y comparativo** de este Real Decreto-ley. En el boletín de hoy sólo incluimos la referencia del Consejo de Ministros.

[\[pág. 3\]](#)

Recuerda que ...

Seguridad**Social**

INCAPACIDAD TEMPORAL.

A partir del 1 de abril ya no tendrás que trasladar tus partes de baja a la empresa.

[\[pág. 5\]](#)

Actualidad Ministerio de la Presidencia



MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA, RELACIONES CON LAS CORTES Y MEMORIA DEMOCRÁTICA
MINISTERIO DE HACIENDA Y FUNCIÓN PÚBLICA
MINISTERIO DEL INTERIOR
MINISTERIO DE ASUNTOS ECONÓMICOS Y TRANSFORMACIÓN DIGITAL
MINISTERIO DE JUSTICIA

REPRESENTACIÓN PARITARIA DE MUJERES y HOMBRES.

Anteproyecto de Ley Orgánica de representación paritaria de mujeres y hombres en órganos de decisión

El Consejo de Ministros aprobó el 7 de marzo el anteproyecto de Ley Orgánica de representación paritaria de mujeres y hombres, ahora el Ministerio de Presidencia, Relaciones con las Cortes y Memoria Democrática ha anunciado el inicio del trámite de audiencia e información pública y se ha hecho público el texto.

[\[pág. 6\]](#)



Actualidad del Poder Judicial

COMPLEMENTO MATERNIDAD.

El Tribunal Supremo señala que solo los hijos nacidos con vida pueden computarse a efectos del complemento de maternidad de las pensiones

[\[pág. 8\]](#)

DESPIDO DISCIPLINARIO.

El Tribunal Supremo establece que la conducción bajo los efectos de las drogas, si se acredita mediante análisis, es causa de despido disciplinario en el transporte de viajeros por carretera.

[\[pág. 9\]](#)

HUELGA.

El Tribunal Supremo condena a Ivecó por computar como absentismo laboral el seguimiento de una huelga

[\[pág. 11\]](#)



Sentencias de interés

SISTEMA DE REGISTRO DE JORNADA Y HORAS EXTRAORDINARIAS:

La indicación en el sistema de registro de jornada de que las horas extraordinarias precisan de autorización empresarial solo pone de manifiesto la forma en la que la empresa dará su conformidad para ser realizadas, sin alterar el carácter voluntario para el trabajador que las mismas deben tener y respeta la necesidad de pacto al efecto, ex art. 35 del ET.

[\[pág. 12\]](#)

RETRIBUCIÓN VARIABLE.

El tiempo que el trabajador permaneció en IT durante el año natural a que corresponde el bonus en cuestión no puede comportar la minoración de su base salarial.

[\[pág. 12\]](#)

REGISTRO RETRIBUTIVO.

La AN estima la demanda de CGT contra GSS en materia de derecho a la información. En el registro retributivo que se regula en el art. 28.2 ET debe constar las medias y las medianas de los distintos conceptos retributivos de cada puesto de trabajo. El hecho de que sea identificable el trabajador y su retribución no puede ser excusa para proporcionar dicha información pues se trata de un tratamiento de datos necesario para el cumplimiento de una obligación legal

[\[pág. 13\]](#)

DESPIDO COLECTIVO.

Determinación de los umbrales del art. 51.1 ET: no se computa al trabajador que vio modificadas sus condiciones de trabajo, no calificadas como sustanciales por la empresa, aunque se haya impugnado en vía judicial.

[\[pág. 14\]](#)

Convenios colectivos publicados esta semana de Estado, Catalunya y Madrid

[\[pág. 15\]](#)

Boletines oficiales

BOE nº 65 de 17/03/2023



ACUERDO PENSIONES.

[REAL DECRETO-LEY 2/2023](#), de 16 de marzo, de medidas urgentes para la ampliación de derechos de los pensionistas, la reducción de la brecha de género y el establecimiento de un nuevo marco de sostenibilidad del sistema público de pensiones.

El próximo lunes recibiréis un **boletín laboral extraordinario** con el **resumen y comparativo** de este Real Decreto-ley. En el boletín de hoy sólo incluimos la referencia del Consejo de Ministros.

Fecha: 16/03/2023
Fuente: Web de La Moncloa
Enlace: [acceder a Referencia](#)

El Consejo de Ministros ha aprobado el Real Decreto-ley de medidas urgentes para la ampliación de derechos de los pensionistas, la reducción de la brecha de género y el establecimiento de un nuevo marco de sostenibilidad del sistema público de pensiones.

El texto, fruto de un acuerdo con los sindicatos CCOO y UGT, parte de las recomendaciones del Pacto de Toledo de 2020 y está enmarcado en el Componente 30 del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia. Con él se culmina la modernización del sistema público de pensiones que refuerza los principios de suficiencia, equidad y sostenibilidad.

Las medidas garantizan el poder adquisitivo de todas las pensiones y se establecen subidas adicionales para los pensionistas más vulnerables, refuerza los ingresos del sistema público, especialmente en los años en los que el sistema tiene que soportar un mayor reto demográfico, y diseña un modelo más justo para las personas que han tenido una carrera profesional no lineal, una situación que hasta ahora suponía una merma desproporcionada a su derecho de pensión.

Refuerzo de ingresos

En concreto, para blindar el poder adquisitivo de los pensionistas actuales y futuros, se refuerzan los ingresos de la Seguridad Social con distintas medidas. En primer lugar, con el incremento gradual de las bases máximas y de las pensiones máximas.

En segundo lugar, con la creación de una cuota de solidaridad para los salarios más altos que queden por encima de la base máxima. Esta medida tendrá también un componente distributivo, se desplegará gradualmente, partiendo de cuotas de alrededor del 1% en 2025, hasta alcanzar valores alrededor del 6% en 2045.

Y también se refuerza el Mecanismo de Equidad Intergeneracional: a partir de 2024, crecerá una décima cada año hasta alcanzar 1,2 puntos porcentuales en 2029. Este mecanismo sustituye al Factor de Sostenibilidad que estableció la reforma de 2013 y que suponía un importante recorte de la pensión inicial, especialmente de los más jóvenes.

Respecto al refuerzo del principio de equidad, la nueva norma establecerá un régimen dual del periodo de cómputo para los próximos 20 años, por el que se aplicará a los trabajadores que se jubilen la más beneficiosa de estas posibilidades: los 29 últimos años de carrera,

descartando los 24 meses (2 años) peores; y el periodo de cómputo actual (25 últimos años). La primera posibilidad se desplegará progresivamente durante 12 años a partir de 2026. Esto beneficiará especialmente a los trabajadores con carreras irregulares.

Reducir la brecha de género

También se refuerzan las medidas para reducir la brecha de género en pensiones. Por un lado, el complemento de brecha se subirá en los dos próximos ejercicios (2024 y 2025) un 10% adicional al IPC. Por el otro, se mejora la cobertura de lagunas con enfoque especial para mujeres, de forma que se cubrirán hasta cinco años de vacío de cotización con el 100% de la base mínima, frente a los cuatro actuales. El sexto y el séptimo año sin cotizar se cubrirá con un 80% de la base mínima, frente al 50% actual.

La norma incluye una senda de subidas de las pensiones más bajas, mínimas y no contributivas, inspirada en la evolución del salario mínimo. En el caso de las pensiones mínimas con cónyuge a cargo, la senda es hacia la convergencia con el 60% de la renta mediana de un hogar con dos adultos en 2027, mientras que las pensiones no contributivas convergerán en ese mismo año con el 75% del umbral de la pobreza de un hogar unipersonal.

Asimismo, se incluye en el sistema de Seguridad Social a los alumnos que realicen prácticas formativas y académicas incluidas en programas de formación. Se trata de las prácticas realizadas por alumnos universitarios, tanto las dirigidas a la obtención de titulaciones oficiales de grado, máster y doctorado, como las dirigidas a la obtención de un título propio de la universidad, ya sea un máster de formación permanente, un diploma de especialización o un diploma de experto. También se incluyen las realizadas por alumnos de formación profesional, siempre que las mismas no se presten en el régimen de formación profesional intensiva. A las cuotas a la Seguridad Social por contingencias comunes se les aplicará una reducción del 95%.

Medidas equilibradas

El conjunto de medidas de refuerzo de la sostenibilidad aportará ingresos adicionales al sistema en las décadas de 2030 y 2040, cuando se hará frente al mayor reto demográfico.

La reforma prevé además un mecanismo semiautomático que garantiza la sostenibilidad del sistema a partir de los datos de los Informes trianuales de envejecimiento de la Comisión Europea, con la participación de los agentes sociales y las Cortes, y que dota de nuevos ingresos al sistema en caso de que no haya consenso sobre las medidas a adoptar.

Recuerda que

Seguridad Social

INCAPACIDAD TEMPORAL. A partir del 1 de abril ya no tendrás que trasladar tus partes de baja a la empresa.

Fecha: 13/02/2023

Fuente:

Enlace:

El próximo 1 de abril entra en vigor una importante modificación que servirá para simplificar los trámites relacionados con las bajas por enfermedad (Incapacidad Temporal (IT)). A partir de esa fecha, **el facultativo que expida el parte médico de baja, confirmación o alta entregará a la persona trabajadora tan sólo una copia del mismo y no será necesario que la persona trabajadora tenga que trasladar una copia de ese parte a la empresa que lo podrá descargar del Fichero INSS Empresas.**

El nuevo sistema funcionará así:

el Servicio Público de Salud, mutua o empresa colaboradora remitirá los datos contenidos en los partes médicos de baja, confirmación y alta al Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) por vía telemática.

Una vez recibida esa información, **las empresas podrán consultar los datos a través del Fichero INSS Empresas.**

Cuando la empresa o el empleador no tenga obligación de incorporarse al Sistema RED, las comunicaciones se realizarán por correo ordinario y por SMS. Esta información estará disponible también en la sede electrónica de la Seguridad Social

Las empresas, por su parte, tienen la obligación de remitir al INSS, **en un plazo máximo de tres días hábiles y a través del Sistema RED**, los datos económicos del parte médico de baja. De este modo, **las empresas ya no tendrán que transmitir al INSS los datos económicos** contenidos en los partes de confirmación y de alta, simplificando también estos procesos.

Actualidad Ministerio de la Presidencia



MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA, RELACIONES CON LAS CORTES Y MEMORIA DEMOCRÁTICA
MINISTERIO DE HACIENDA Y FUNCIÓN PÚBLICA
MINISTERIO DEL INTERIOR
MINISTERIO DE ASUNTOS ECONÓMICOS Y TRANSFORMACIÓN DIGITAL
MINISTERIO DE JUSTICIA

REPRESENTACIÓN PARITARIA DE MUJERES y HOMBRES. Anteproyecto de Ley Orgánica de representación paritaria

de mujeres y hombres en órganos de decisión



El Consejo de Ministros aprobó el 7 de marzo el anteproyecto de Ley Orgánica de representación paritaria de mujeres y hombres, ahora el Ministerio de Presidencia, Relaciones con las Cortes y Memoria Democrática ha anunciado el inicio del trámite de audiencia e información pública y se ha hecho público el texto.

Fecha: 14/03/2023

Fuente: web del Ministerio de la Presidencia

Enlace: [acceso al Texto sometido a audiencia pública](#)

Sociedades cotizadas: (Art. 4)

Concretamente, se añade un nuevo artículo 529 ter al TR de la Ley de Sociedades de Capital para exigir que las sociedades cotizadas **aseguren que el consejo de administración** tenga una composición que garantice la presencia, **como mínimo, de un 40 por ciento de miembros del consejo del sexo menos representado**.

Asimismo, en caso de que la sociedad cotizada no alcance los objetivos establecidos en el artículo 529 ter, **deberá ajustar los procesos de selección** de las personas candidatas a miembro del consejo de administración, para garantizar la consecución de los mismos.

Para asegurar un adecuado seguimiento del cumplimiento de estas obligaciones, se prevé también la necesidad de aprobar un **Informe anual** sobre igualdad de género en el consejo de administración.

De esta forma se establece también un principio de igualdad de género en dichos **puestos de alta dirección** para las sociedades cotizadas, **con el objetivo de alcanzar también el 40 por ciento del sexo menos representado** que se configura como una obligación de cumplir o explicar.

No se pueden imponer una serie de obligaciones como las que se imponen a las sociedades cotizadas sin que se establezcan unas **sanciones adecuadas y proporcionales** en caso de incumplimiento. Por tanto, mediante la modificación del artículo 292 de la Ley XXX de los Mercados de Valores y de los Servicios de Inversión, se impondrán sanciones en el marco de dicha ley a aquellas entidades cotizadas que vulneren las obligaciones en materia de igualdad de género en los consejos de administración.

Lo dispuesto en artículo 529 ter, 529 undecies y 542 del texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, será de aplicación a partir del **1 de julio de 2024**. (DT única)

Sociedades no cotizadas:

En segundo lugar, la necesidad de avanzar en igualdad de género en los órganos rectores y de dirección de las empresas no se limita a las sociedades cotizadas.

Por tanto, y para alcanzar a un mayor número de empresas y seguir avanzando en la consecución de los objetivos de igualdad de género en la economía española, **se extienden a las sociedades de interés público los mínimos porcentuales de presencia del sexo menos representado en esta materia. Así, se incluye la obligación de que las sociedades de capital, que no sean cotizadas pero que a efectos de la legislación de auditoría de cuentas sean consideradas entidades de interés público, deban cumplir el principio de presencia equilibrada en los consejos de administración**, a partir del ejercicio siguiente al que concurren ciertos requisitos, esto es, que el número medio de **trabajadores empleados durante el ejercicio sea superior a 250** y que en el importe neto de la cifra anual de negocios supere los 50 millones de euros o el total de las **partidas de activo sea superior a 43 millones de euros**. Al igual que en el caso de las sociedades cotizadas, las obligaciones **se extienden a los puestos de alta dirección de las mismas**.

Deberán alcanzar el porcentaje del 40 por ciento del sexo menos representado en dichos órganos **a fecha 30 de junio de 2026** (DT única)

Memoria de las Cuentas Anuales:

En todos estos casos, se incluye además **la obligación de incorporar en las memorias anuales o informes de gobierno**, la explicación de los motivos y medidas correctoras adoptadas si no se alcanza el porcentaje mínimo del 40 por ciento del sexo menos representado.

En el sector privado	Consejos de Administración y puestos de alta dirección	Memoria de las Cuentas Anuales	Obligatoriedad desde
Sociedades cotizadas	El número de mujeres no podrá ser inferior al 40% del total de los miembros del consejo	Obligación de incorporar en las memorias anuales o informes de gobierno, la explicación de los motivos y medidas correctoras adoptadas si no se alcanza el porcentaje mínimo del 40% del sexo menos representado	1 de julio de 2024
Empresas con + de 250 trabajadores			30 de junio de 2026
Empresas con cifra de negocios superior a 50 millones de euros			
Empresas con activo superior a 43 millones de euros			

Actualidad Poder Judicial

COMPLEMENTO MATERNIDAD. El Tribunal Supremo señala que solo los hijos nacidos con vida pueden computarse a efectos del complemento de maternidad de las pensiones

La Sala estima un recurso de casación para la unificación de doctrina del Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) contra una sentencia del TSJ de Cantabria que elevó del 10% al 15% por ciento el complemento de maternidad de la pensión de una mujer al computar a un hijo que nació muerto después de nueve meses de gestación

Fecha: 13/03/2023

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Nota de la sala](#)

El Pleno de la Sala IV del Tribunal Supremo ha dictado una sentencia en la que señala que únicamente los hijos nacidos con vida pueden computarse a efectos del devengo y cuantía del complemento por maternidad de las pensiones del artículo 60 de La ley General de la Seguridad Social (LGSS). El tribunal destaca que “así lo dice expresamente el vigente texto legal” donde “queda meridianamente claro el requisito de que los hijos han de nacer con vida para que puedan computarse a efectos de este complemento”.

La Sala estima un recurso de casación para la unificación de doctrina del Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) contra una sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria que elevó del 10% al 15% por ciento el complemento de maternidad de la pensión de una mujer al computar a un hijo que nació muerto después de nueve meses de gestación.

La mujer tenía reconocida una pensión de jubilación y un complemento de maternidad de 10% por el nacimiento de tres hijos. Formuló demanda reclamando un porcentaje del 15% por nacimiento de cuatro hijos, incluyendo al que nació muerto. Un juzgado de Santander desestimó la demanda y el Tribunal Superior de Justicia de Cantabria estimó su petición y elevó el complemento en la cuantía solicitada.

Sin embargo, el Supremo destaca que en este caso no se cumple la finalidad de aportación demográfica ni tampoco la de atención y cuidado de los hijos del artículo 60 de la LGSS, que señala que “a efectos de determinar el derecho al complemento, así como su cuantía, únicamente se computarán los hijos o hijas que con anterioridad al hecho causante de la pensión correspondiente hubieran nacido con vida o hubieran sido adoptados”.

La sentencia precisa que la atención y cuidado de los hijos se convierte de esta forma en el eje esencial sobre el que pivota el reconocimiento del complemento, hasta el punto de que el vigente art. 60 LGSS niega su reconocimiento a las madres (y padres) que se vean privados de la patria potestad por el incumplimiento de los deberes inherentes a la misma, o que hayan sido condenadas por ejercer violencia contra los hijos o hijas.

La Sala considera que no tiene sentido invocar la aplicación de la perspectiva de género que favorecería en este caso a los hombres en la misma medida que a las mujeres, y añade que perdería la finalidad que justifica la utilización de tan fundamental herramienta.

La sentencia incluye un voto particular de la presidenta de la Sala, Rosa María Virolés, en el que defiende que en este supuesto se debía conceder el complemento interesado por este hijo al considerar que la perspectiva de género refuerza esta conclusión y no hay razón jurídica para apartarse de ella partiendo de la doctrina de la propia Sala, atendiendo las circunstancias del caso, y las desventajas que sufre una mujer en su carrera debido a la maternidad.

Por otra parte, la Sala ha examinado otro caso y ha desestimado el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el INSS contra la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria que elevó del 5% al 15% el complemento de maternidad en la pensión de una mujer por el nacimiento de los hijos trillizos que fallecieron a las pocas horas del parto.

La Sala aclara que no hay doctrina contradictoria que deba ser unificada puesto que los supuestos de la sentencia recurrida, en la que los hijos nacen vivos y fallecen a las pocas horas, y los de la sentencia de referencia, en la que el feto nace muerto, son diferentes.

DESPIDO DISCIPLINARIO. El Tribunal Supremo establece que la conducción bajo los efectos de las drogas, si se acredita mediante análisis, es causa de despido disciplinario en el transporte de viajeros por carretera

La Sala señala que, si se acredita la persistencia de tales sustancias, no es necesario que haya maniobras extrañas o siniestro circulatorio

Fecha: 13/03/2023

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: todavía no se ha publicado la sentencia

La Sala de lo Social del Tribunal Supremo ha dictado una sentencia en la que unifica doctrina y establece que la conducta tipificada por las normas sectoriales del transporte de viajeros por carretera como conducción bajo los efectos de drogas, sustancias alucinógenas o estupefacientes concurre si se acredita, analíticamente, la persistencia de tales sustancias, sin ser necesario que haya maniobras extrañas o siniestro circulatorio.

El tribunal considera que se trata de una conducta constitutiva de causa de despido disciplinario subsumible en el capítulo V, apartados c), g) y k) del Laudo Arbitral, así como del artículo 54.2.d) del Estatuto de los Trabajadores.

La Sala aplica esta doctrina al caso examinado y declara procedente el despido de un conductor de autobús que dio positivo en consumo de cocaína en un control rutinario de la Guardia Civil mientras realizaba la ruta Cuenca-Madrid en 2020. Tras la inmovilización del vehículo por los agentes, dos conductores tuvieron que desplazarse a la zona para terminar el servicio. Estos hechos provocaron retrasos en el trayecto por los que reclamaron los 39 viajeros que iban en el autobús, a los que la empresa devolvió el importe de los billetes. El conductor, con una antigüedad desde 2001, fue despedido.

Un juzgado de Cuenca consideró procedente su despido al considerar que los hechos eran muy graves, puesto que no solo se había incumplido un deber laboral, sino que además se había cometido una infracción administrativa en materia vial. También entendió que esta conducta ponía en peligro la vida de los viajeros y de quienes circulaban por vía pública, además de perjudicar la imagen de la empresa.

El Tribunal Superior de Justicia de Castilla la Mancha, por su parte, sentenció que como no se había acreditado que la conducción se viese influenciada por el consumo de sustancias tóxicas, con independencia del reproche moral que pudiera realizarse, esa conducta no bastaba para justificar el despido. Con esos argumentos, dio la razón al conductor y declaró improcedente su despido, condenando a la empresa a que optase entre la readmisión del trabajador o el pago de una indemnización de 84.529 euros. La empresa presentó recurso ante el Tribunal Supremo que sí considera procedente el despido.

Infracción de peligro, no de resultado

La Sala interpreta el Laudo arbitral dictado en 2000, asumido por el convenio colectivo, que describe comportamientos sancionables. En concreto, regula dos situaciones -superar una tasa de alcoholemia y conducir con influencia de drogas-, como la normativa de Seguridad Vial, que "no requieren requisitos adicionales al hecho en cuestión: ni presencia policial, ni previa detección de anomalías viales, ni protesta de usuarios del transporte, ni proximidad cronológica de la ingesta, ni reiteración del comportamiento, etc."

La sentencia explica que se trata de una "infracción de peligro, no de resultado" y que en la norma sectorial queda claro que "superar la tasa de alcoholemia, en sí mismo, es lo que constituye el

incumplimiento considerado como muy grave. No su exteriorización o percepción subjetiva por parte de terceros".

Para la Sala, la conducción bajo los efectos de drogas, por tanto, no requiere que haya pruebas que acrediten esa conducta irregular, "del mismo modo que la alcoholemia no constatada externamente se configura, sin género de dudas, como situación sancionable, estar afectado por sustancias estupefacientes integra el tipo sancionador".

En su sentencia, ponencia del magistrado Antonio Sempere, expresa que la finalidad de la previsión parece clara: evitar riesgos y garantizar la seguridad vial. Por tanto, "el dato objetivo de dar positivo en la prueba de drogas supone que al tiempo de la conducción el trabajador tenía esa sustancia en su organismo con los efectos que la misma pudiera desplegar. En conclusión: la literalidad del precepto no exige que la conducción bajo los efectos de ciertas sustancias vaya acompañada de otros datos; la equiparación con el automatismo de la alcoholemia juega en tal sentido; la finalidad preventiva lo hace en el mismo sentido".

La Sala indica que así se comprende que en el sector de transporte por carretera se aborde la presencia de sustancias alcohólicas o estupefacientes con un rasero y enfoque diversos al propio de otros ámbitos. "Las obligaciones contractuales de quien se pone al frente de un vehículo autopropulsado y sin conducción robótica han de ser, por lógica y ejemplificativamente, diversas a las de quien desarrolla una actividad sedentaria y sin riesgo para terceras personas".

Para el tribunal, tanto la integridad física como el derecho a la vida aparecen comprometidos por el mero hecho de utilizar un transporte público terrestre, por lo tanto, "su mejor protección concuerda con la consideración de que quien conduce el vehículo está sujeto a severas exigencias para conseguir que se encuentre en adecuadas condiciones".

Agrega que también debe valorarse que la conducta del conductor "incidió negativamente en la regularidad del servicio", lo que resulta evidente, pues debieron esperar a que llegaran los conductores que se hicieran cargo del autobús y, además, se constata con la reclamación de clientes por el retraso.

Asimismo, afirma que "resulta nítida la afectación y vinculación de la conducta imputada con la relación laboral, puesto que incide sobre la reputación del propio empleador, redundando en definitiva en su perjuicio. No ya por la devolución del importe de los billetes sino, especialmente, por el descrédito que conlleva la noticia sobre lo acaecido y la eventual desconfianza que de la misma pueda derivarse".

Confianza de los viajeros en los conductores

La sentencia subraya la relevancia que el transporte público posee en una sociedad avanzada e indica que las expectativas de quienes lo utilizan apuntan a la "necesaria confianza" en que las personas que manejan los vehículos "no solo poseen los conocimientos precisos, sino que también están en las condiciones adecuadas".

Considera que la profesión de conductor de un transporte público al que se realizó el control de ingesta de alcohol y drogas en control rutinario, con resultado positivo al consumo de la sustancia especificada, como en el caso examinado, exige un especial cuidado a la hora de cumplir con las exigencias de seguridad vial.

La Sala aclara que, más allá de la efectiva incidencia en sus capacidades del momento, el previo consumo (no negado, acreditados los restos del mismo) no constituye una conducta, en cuanto privada, intrínsecamente sancionable en la esfera laboral. Pero entiende que la situación es otra cuando acepta desarrollar su actividad de transportista sin previa comprobación de que las sustancias ingeridas han dejado de estar presentes en su organismo.

Asimismo, señala que el hecho de que el descubrimiento se realice en un control rutinario no destipifica la conducta, sino que obedece a la deseable y habitual vigilancia que los Cuerpos de Seguridad competentes deben llevar a cabo.

HUELGA. El Tribunal Supremo condena a Iveco por computar como absentismo laboral el seguimiento de una huelga

De conformidad con la doctrina de la Sala, concluye que “solo cabría incluir el tiempo de ejercicio del derecho de huelga en el cómputo del absentismo si el convenio colectivo lo hubiera establecido así expresamente”

Fecha: 14/03/2023

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: todavía no se ha publicado la sentencia

La Sala de lo Social del Tribunal Supremo ha condenado a la empresa Iveco España, S.L. por vulnerar el derecho de acción sindical y huelga del sindicato CGT y de sus afiliados al computar como absentismo laboral las 8 horas de huelga de los trabajadores que ejercieron este derecho en la jornada del 8M de 2018 a los efectos de percibir el ‘premio por presencia’.

La Sala estima el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la Confederación Territorial de Madrid, Castilla-La Mancha y Extremadura de la Confederación General del Trabajo y anula la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid que dio la razón a Iveco España, S.L. Previamente, un juzgado de lo Social de Madrid condenó a esta empresa a pagar una indemnización de 12.000 euros a CGT por vulnerar su derecho de acción sindical y huelga. El Tribunal Supremo confirma esta última sentencia.

En el caso examinado, -precisa la Sala- el convenio colectivo no computaba como absentismo, a los efectos del premio por presencia, el accidente laboral, los permisos especiales por matrimonio, la enfermedad grave o el fallecimiento de un familiar de primer grado y los retrasos en el transporte de la empresa. En cuanto a la huelga, afirma que “no se excluía expresamente del cómputo”, pero “tampoco se incluía de forma expresa en dicho cómputo”.

Por ello, de conformidad con la doctrina de la Sala, concluye que “solo cabría incluir el tiempo de ejercicio del derecho de huelga en el cómputo del absentismo si el convenio colectivo lo hubiera establecido así expresamente, sin que el silencio del convenio pueda interpretarse en el sentido más desfavorable al derecho fundamental, sino que, por el contrario, ha de hacerse en el sentido más favorable al derecho fundamental”.



Sentencia del TS

SISTEMA DE REGISTRO DE JORNADA Y HORAS EXTRAORDINARIAS: La indicación en el sistema de registro de jornada de que las horas extraordinarias precisan de autorización empresarial solo pone de manifiesto la forma en la que la empresa dará su conformidad para ser realizadas, sin alterar el carácter voluntario para el trabajador que las mismas deben tener y respeta la necesidad de pacto al efecto, ex art. 35 del ET.

Fecha: 22/02/2023

Fuente:

Enlace: [Sentencia del TS de 22/02/2023](#)

Entiende que no es contrario al carácter voluntario de las horas extraordinarias que el sistema de registro de la jornada exija que las mismas sean autorizadas por el responsable directo y la dirección. Pues, esto «sólo es una manifestación de la forma en que la empresa dará su consentimiento sin que ante su realización quedase a la voluntad exclusiva del trabajador»

La autorización empresarial, como bien indica la sentencia recurrida, no altera ese régimen de registro ya que solo pone de manifiesto la forma en la que la empresa dará su conformidad para ser realizadas, sin alterar el carácter voluntario de las mismas para el trabajador, acorde con la necesidad de pacto al efecto, ex art. 35 del ET. Esto es, la mención en el sistema de registro a que la prolongación de la jornada más allá de la ordinaria requiere autorización de la empresa, sin más, no infringe precepto alguno y menos cuando nada refiere a que no puedan ser registradas las realizadas sin esa autorización, ni es materia que ahora sea objeto de debate qué acontece si se realizan prolongaciones de la jornada sin aquella autorización.

La observación que se realiza por la parte recurrente, en orden a que con esa autorización se pretende eludir que califiquen como horas extraordinarias aquellas que no la tengan, como ya hemos dicho, es un debate ajeno al presente. Aquí lo que se está tratando es el sistema de registro y si lo que se dice en el que ha establecido la empresa es acorde con el régimen legal.

RETRIBUCIÓN VARIABLE. El tiempo que el trabajador permaneció en IT durante el año natural a que corresponde el bonus en cuestión no puede comportar la minoración de su base salarial.

Fecha: 25/01/2023

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Sentencia del TS de 25/01/2023](#)

Se discute sobre la incidencia que posea la suspensión del contrato de trabajo por incapacidad temporal (IT) sobre la retribución variable contemplada en el Convenio colectivo y especificada por la empleadora.

En abril de 2018 la empleadora comunica al trabajador que alcanzó un 83 % de los objetivos y que le correspondía percibir una cantidad (2.834 €) sobre el importe base de su retribución variable (3.555,00 €). Ese es el resultado de ponderar la incidencia de la IT que afectó al trabajador durante el referido ejercicio.

El demandante, por el contrario, considera que los días que ha permanecido en IT no deben afectar a su base variable (8.160,80 €) y a la cuantía resultante de aplicar el 83% (6.773,50 €).

El TS estima, reiterando doctrina, que el convenio contemple como potestad empresarial, sujeta a disponibilidad presupuestaria, el establecimiento de la retribución variable no significa que los términos en que pueda llevarse a cabo pendan de su criterio interpretativo. Inexistente la restricción referida a la repercusión de la IT en el convenio, tampoco puede valer la ulteriormente establecida mediante un acuerdo o decisión de efectos generales, por insuficiente para cambiar lo establecido en la fuente reguladora del incentivo.

El tiempo que el trabajador permaneció en IT durante el año natural a que corresponde el bonus en cuestión no puede comportar la minoración de su base salarial.

REGISTRO RETRIBUTIVO. La AN estima la demanda de CGT contra GSS en materia de derecho a la información. En el registro retributivo que se regula en el art. 28.2 ET debe constar las medias y las medianas de los distintos conceptos retributivos de cada puesto de trabajo. El hecho de que sea identificable el trabajador y su retribución no puede ser excusa para proporcionar dicha información pues se trata de un tratamiento de datos necesario para el cumplimiento de una obligación legal

Fecha: 23/02/2023

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Sentencia del TS de 23/02/2023](#)

De la regulación legal y reglamentaria que se acaba de exponer se deduce con claridad lo siguiente que estimamos de relevancia para dilucidar la presente litis:

- 1.- que tanto el registro retributivo como la auditoría retributiva son documentos que tienen por objeto garantizar el principio de igualdad de trato y no discriminación por razón de sexo entre los trabajadores de una misma empresa;
- 2.- que dichos documentos tienen por finalidad específica identificar y en su conjurar la existencia de discriminaciones indirectas por razón de sexo a fin de garantizar que los trabajos de igual valor sean retribuidos con una misma retribución, siendo el objeto de los mismos garantizar el principio de transparencia retributiva, esto es, la identificación de discriminaciones, en su caso, tanto directas como indirectas, particularmente las debidas a incorrectas valoraciones de puestos de trabajo;
- 3.- que la referencia que se contiene en el art. 28 E.T al trabajo de igual valor es un concepto jurídico indeterminado, que si bien, el RD 902/2.020 en su artículo ofrece pautas para su determinación, deberá ser objeto de identificación en cada caso concreto. Desde este prisma es claro y evidente que la práctica empresarial que se denuncia en la que se mutilan datos respecto de determinados puestos de trabajo por estar solo ocupados por personas de un sexo o por se identificable la retribución que se percibe conculca la legislación vigente pues priva tanto al registro como a la auditoría retributiva de elementos necesarios para identificar posibles discriminaciones indirectas por razón de sexo en materia de retribución. Nótese que el hecho de que un puesto de trabajo esté únicamente ocupado por personas de un sexo, no implica que no existan otro cuyos cometidos puedan ser considerados de igual valor que puedan ser ocupados por personas de ambos sexos o solo de otro, y que el concepto de trabajo de igual valor no es concepto que deba determinar unilateralmente la empresa, ni un tercero, sino que se trata de un concepto jurídico indeterminado, y, por ende, susceptible de ser objeto de consideración tanto por la parte social, como por la empresa, y en último caso objeto de determinación en sede judicial.

Despejado lo anterior, debemos señalar si el cumplimiento de la obligación que se reclama podría dar lugar a un incumplimiento de la normativa nacional y europea en **materia de protección de datos** cuando por solo existir una persona en un puesto de trabajo determinado sea fácilmente para el receptor de los datos, identificar la retribución que percibe esa persona en concreto.

La AN estima que existiendo una finalidad legítima cual es la garantizar la aplicación en el seno de la empresa del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y evitar que se produzca cualquier discriminación directa o indirecta por razón de sexo (art. 8 TFUE y 14 CE), ante la que **debe decaer el derecho individual del titular de los datos**, existiendo por otro lado, una obligación por parte de la representación legal de los trabajadores de guardar sigilo respecto de los datos proporcionados (art. 65 E.T)».

DESPIDO COLECTIVO. Determinación de los umbrales del art. 51.1 ET: no se computa al trabajador que vio modificadas sus condiciones de trabajo, no calificadas como sustanciales por la empresa, aunque se haya impugnado en vía judicial.

Fecha: 30/01/2023
Fuente: web del Poder Judicial
Enlace: [Sentencia del TS de 30/01/2023](#)

El TJUE entendió que se equipara la modificación de condiciones introducida por la empresa a efectos del despido colectivo que puede dar lugar a una extinción del contrato de trabajo.

En consecuencia, hay que activar el procedimiento de consulta para una modificación unilateral, por el empresario, de las condiciones de trabajo y de remuneración en perjuicio de los trabajadores que, en caso de rechazo por estos, supone el cese de la relación laboral.

En el caso **analizado no nos encontramos ante un supuesto que encaje con la doctrina del TJUE para entender que deba incluirse entre los despidos el que pretende la parte recurrente**, ya que la modificación de condiciones de trabajo que se cuestiona **afecta a un trabajador que, según refiere la comunicación empresarial, se adopta ante la finalización de una contrata, razón por la que la empresa le reubica en otro centro de trabajo situado en otra calle de la misma localidad, con la misma categoría, jornada y horario, pero con pérdida de un plus funcional.** En dicha comunicación, se negaba que la modificación fuera sustancial y no se le indicaba que pudiera ejercitar derecho alguno de extinción de la relación laboral.

En esta situación, no puede entenderse que el empresario haya llevado a cabo una modificación que sirva a los efectos que aquí se interesan, **sin que el solo hecho de que conste que hay un escrito de demanda sirva para computarlo y menos desconociendo que ha acontecido con ella.**



Convenios colectivos publicados de ámbito estatal y de la Comunidad Autónoma de Catalunya y Madrid

ESTATAL ASISTENCIA EN TIERRA DE AEROPUERTOS. Resolución de 27 de febrero de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la Sentencia de 21 de febrero de 2023, de la Audiencia Nacional, relativa al Convenio colectivo general del sector de servicios de asistencia en tierra en aeropuertos. [\[BOE 13/03/2023\]](#)

ESTATAL. UNIVERSIDADES PRIVADAS. Resolución de 20 de enero de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación del VIII Convenio colectivo nacional de universidades privadas, centros universitarios privados y centros de formación de postgraduados. [\[BOE 10/03/2023\]](#)

ESTATAL. HOSTELERÍA. Resolución de 20 de enero de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VI Acuerdo Laboral para el sector de la Hostelería –ALEH VI–. [\[BOE 10/03/2023\]](#)

ESTATAL. ESTACIONES DE SERVICIO. Resolución de 27 de febrero de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal de estaciones de servicio. [\[BOE 10/03/2023\]](#)

ESTATAL. EMPRESAS DE INGENIERÍA. Resolución de 27 de febrero de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XX Convenio colectivo nacional de empresas de ingeniería; oficinas de estudios técnicos; inspección, supervisión y control técnico y de calidad [\[BOE 10/03/2023\]](#)

ESTATAL. ENTIDADES DE SEGURO. Resolución de 27 de febrero de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la revisión salarial y tablas salariales para los años 2022 y 2023 del Convenio colectivo de Entidades de seguros, reaseguros y mutuas colaboradoras con la seguridad social. [\[BOE 10/03/2023\]](#)

CATALUNYA. HOSPITALS. RESOLUCIÓ EMT/848/2023, de 3 de març, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del III Conveni col·lectiu de treball dels hospitals d'aguts, centres d'atenció primària, centres sociosanitaris i centres de salut mental, concertats amb el Servei Català de la Salut (codi de conveni 79100135012015). [\[DOGC 16/03/2023\]](#)

BARCELONA. FRUITES I VERDURES. Conveni col·lectiu de treball del sector de majoristes de fruites, verdures i hortalisses, plàtans i patates de la província de Barcelona per a l'any 2022. [\[DOGC 14/03/2023\]](#)

MADRID. METAL. Resolución de 25 de febrero de 2023, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación de la revisión salarial 2023 del convenio colectivo del Sector de Industria, Servicios e Instalaciones del Metal de la Comunidad de Madrid, suscrito por la comisión negociadora (código número 28003715011982). [\[BOCM de 13/03/2023\]](#)