

ÍNDICE

Congreso de los Diputados



TRASPOSICIÓN DE DIRECTIVAS. IVA. DIGITALIZACIÓN ACTUACIONES NOTARIALES.

Se publica en el BOCG de 17 de abril de 2023 la aprobación por la comisión con competencia legislativa plena el Proyecto de Ley de trasposición de Directivas de la Unión Europea en materia de accesibilidad de determinados productos y servicios, migración de personas altamente cualificadas, tributaria y digitalización de actuaciones notariales y registrales; y por la que se modifica la Ley 12/2011, de 27 de mayo, sobre responsabilidad civil por daños nucleares o producidos por materiales radiactivos.

El próximo paso es su publicación en el BOE.

[COMPARATIVO](#)

[\[pág. 3\]](#)

Actualidad del Poder Judicial



DESPIDO TRABAJADOR DE BAJA MÉDICA.

Un juez anula el despido de un trabajador que estaba de baja médica al aplicar por primera vez en Navarra la ley para la no discriminación

[\[pág. 9\]](#)

Sentencia del TS



ACUERDO DE EXTINCIÓN DE RELACIÓN LABORAL.

Se plantea sobre la competencia del orden jurisdiccional para conocer de las acciones de reembolso por retenciones de IRPF ingresadas en la AEAT por la empresa sin que se hubieran detrído previamente su importe del pago hecho al trabajador. La competencia es del orden social.

[\[pág. 11\]](#)



DERECHO A VACACIONES. VACACIONES NO DISFRUTADAS.

Días de vacaciones anuales adquiridos durante la fase de trabajo a tiempo parcial previo a la jubilación, pero aún no disfrutados: procede la compensación económica, aunque se acceda desde una situación de IT de corta duración

[\[pág. 11\]](#)



GUARDIAS NO PRESENCIALES. TIEMPO DE TRABAJO.

El TS, reiterando su doctrina, descarta que pueda calificarse como de trabajo el tiempo dedicado por los trabajadores a estar disponibles por teléfono móvil (guardias de localización telefónica), pero sin que deban estar en un lugar determinado por el empresario y durante el que se considera que pueden ocuparse de sus quehaceres cotidianos o familiares

[\[pág. 12\]](#)

Conclusiones Abogado General TSJUE



CONVICCIONES POLÍTICAS, RELIGIOSAS O FILOSÓFICAS.

Según el Abogado General Collins, una entidad pública puede prohibir a sus empleados, en determinadas condiciones, llevar cualquier signo visible de convicciones políticas, religiosas o filosóficas en el lugar de trabajo

[\[pág. 13\]](#)

Convenios colectivos publicados esta semana de Estado, Catalunya y Madrid

[\[pág. 15\]](#)

Congreso de los Diputados



TRASPOSICIÓN DE DIRECTIVAS. IVA. DIGITALIZACIÓN ACTUACIONES NOTARIALES. Se publica en el BOCG de 17 de abril de 2023 la aprobación por la comisión con competencia legislativa plena el Proyecto de Ley de trasposición de Directivas de la Unión Europea en materia de accesibilidad de determinados

productos y servicios, migración de personas altamente cualificadas, tributaria y digitalización de actuaciones notariales y registrales; y por la que se modifica la Ley 12/2011, de 27 de mayo, sobre responsabilidad civil por daños nucleares o producidos por materiales radiactivos.

Queda aprobado por el CONGRESO de los DIPUTADOS admitiendo enmienda del Senado sobre los planes de igualdad de las cooperativas de trabajo asociado y otras cooperativas con socios y socias de trabajo

El próximo paso es su publicación en el BOE.

Fecha: 17/04/2023

Fuente: web del Congreso de los Diputados

Enlace: [Proyecto de Ley publicado en el BOCG 17/04/2023](#)

COMPARATIVO

RESUMEN:

La presente ley viene a transponer seis directivas de la Unión Europea.

1 En primer lugar, la Directiva (UE) 2019/882 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 17 de abril de 2019, sobre los **requisitos de accesibilidad de los productos y servicios**, cuya fecha límite para su transposición por los Estados miembros **era el 28 de junio de 2022**, aunque se estableció un plazo más amplio para su aplicación efectiva, en concreto hasta el 28 de junio de 2025 y, además, permite a los Estados miembros posponer la aplicación de las disposiciones relativas a las comunicaciones de emergencia al número único europeo de emergencia 112 por el punto de respuesta de seguridad pública (PSAP) más apropiado hasta el 28 de junio de 2027.

A través del **título I** de la ley, que comprende los *artículos 1 a 31*, se incorpora al ordenamiento jurídico español la Directiva 2019/882, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 17 de abril de 2019.

Regula: (art. 1 a 31)

Los **requisitos de accesibilidad universal de los productos y servicios** establecidos en el art. 2 (cajeros automáticos, lectores automáticos, sitios web y redes sociales de determinados servicios).

Este título **entra en vigor** al día siguiente de la publicación de la norma en el BOE.

2 En segundo lugar, se transpone de forma parcial la Directiva (UE) 2021/1883 del Parlamento Europeo y del Consejo de 20 de octubre de 2021 **relativa a las condiciones de entrada y residencia de nacionales de terceros países con fines de empleo de alta cualificación**, y por el que se deroga la Directiva 2009/50/CE del Consejo, cuyo artículo 31 establece como fecha límite para la transposición el 18 de noviembre de 2023.

El **título II**, que consta de un solo *artículo*, *el 32*, con el objeto de transponer de forma parcial la Directiva (UE) 2021/1883 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de

octubre de 2021, relativa a las condiciones de entrada y residencia de nacionales de terceros países con fines de empleo de alta cualificación y por el que se deroga la Directiva 2009/50/CE del Consejo, introduce las correspondientes modificaciones en la Ley 14/2013, de 27 de septiembre; en concreto, en los artículos 22, 61, 62, 71, 73, 74 y 76, añadiendo un nuevo artículo 71 bis y una nueva disposición adicional vigésima.

Entre las novedades de la Directiva (UE) 2021/1883, de 20 de octubre de 2021, se encuentra el establecimiento de **criterios de admisión más inclusivos** para los titulares de la Tarjeta azul-UE, la facilitación de la movilidad y la reagrupación familiar dentro de la Unión Europea, procedimientos simplificados para empleadores reconocidos, la concesión de un nivel más elevado de acceso al mercado laboral y la ampliación del ámbito de aplicación a los familiares extracomunitarios de ciudadanos de la Unión Europea y a los beneficiarios de protección internacional.

Regula: (art. 32)

- Servicios de los puntos de Atención al Emprendedor:

Ahora se podrá encargar de las actividades relativas a la **constitución de sociedades** (no es posible cuando las aportaciones no sean dinerarias) y actos posteriores.

Esta regulación **entra en vigor a los 20 días** de la publicación de la norma en el BOE

- Profesionales altamente cualificados titulares de una Tarjeta azul-UE:

Se regula

- Traslados intraempresariales de grupos de profesionales y procedimiento simplificado:

Nueva regulación

3 En tercer lugar, se procede a la transposición de la Directiva (UE) 2020/284 del Consejo, de 18 de febrero de 2020, por la que se modifica la Directiva 2006/112/CE en lo que respecta a la introducción de determinados requisitos para los **proveedores de servicios de pago**, cuyas normas serán de aplicación desde el 1 de enero de 2024.

El **título III** dedica su *único artículo, el 33*, a introducir las necesarias modificaciones en la Ley 37/1992, de 28 de diciembre, **del Impuesto sobre el Valor Añadido**, para proceder a la incorporación al ordenamiento interno de la Directiva (UE) 2020/284 del Consejo, de 18 de febrero de 2020, por la que se modifica la Directiva 2006/112/CE en lo que respecta a la introducción de determinados requisitos para los proveedores de servicios de pago. En particular, reforma el título X, denominado «Obligaciones de los sujetos pasivos», dividiéndolo en dos capítulos con objeto de sistematizar aquellas obligaciones que afectan a todos los sujetos pasivos de las obligaciones específicas derivadas del comercio electrónico.

Las nuevas reglas del comercio electrónico y a pesar de las facilidades ofrecidas a los operadores para la liquidación del IVA devengado en cada Estado miembro, **las autoridades tributarias comunitarias han detectado la aparición de empresarios y profesionales que, aprovechando que la mayoría de las transacciones del comercio electrónico constituyen pagos transfronterizos realizados a través de medios de pagos conectados con transferencias electrónicas**, obtienen ventajas comerciales desleales eludiendo sus obligaciones de repercusión e ingreso del IVA. En efecto, dado que el destinatario tiene la condición de consumidor final que actúa de buena fe y que no queda sujeto a obligaciones contables y registrales, las administraciones tributarias comunitarias pueden tener dificultades para comprobar el destino de sus pagos transfronterizos por lo que se hace necesario disponer de instrumentos adecuados y un sistema de información que permita detectar estos pagos transfronterizos sin necesidad de imponer obligaciones a los consumidores finales y afectar al desarrollo del comercio y la ampliación del mercado. Esta información es relevante y puede suponer un indicio de que el beneficiario está realizando una actividad económica no declarada.

De esta forma, la Directiva (UE) 2020/284 del Consejo, de 18 de febrero de 2020, por la que se modifica la Directiva 2006/112/CE en lo que respecta a la introducción de determinados **requisitos para los proveedores de servicios de pago, que ahora es objeto de transposición, ha diseñado un sistema sencillo que va a imponer a los proveedores de servicios de pago la obligación de mantener registros suficientemente detallados** de los pagos transfronterizos realizados en los que intervengan y a suministrar esta información a la Administración tributaria.

Con el objeto de cumplir con el principio de proporcionalidad y asegurar que su cumplimiento genere las menores cargas de gestión en los proveedores de servicios de pago, únicamente será requerida aquella información considerada necesaria y suficiente para que las administraciones tributarias de los Estados miembros puedan combatir las situaciones de fraude y evasión fiscal. Así, únicamente será necesario registrar y comunicar los pagos transfronterizos cuando el ordenante esté ubicado en un Estado miembro y el beneficiario esté situado en otro Estado miembro o en un país o territorio tercero. Por otra parte, la única información relativa al ordenante del pago que deberá conservarse es la referente a su ubicación. Por lo que respecta al beneficiario será necesario conservar la información que pueda permitir a las autoridades tributarias detectar una posible actividad económica. En este sentido, se fija un límite mínimo de pagos recibidos por un mismo beneficiario en un trimestre natural como indicativo de la posible realización de una actividad económica. Una vez se alcance dicho límite, que se fija en 25 pagos transfronterizos trimestrales a un mismo beneficiario, surgiría la obligación de mantenimiento de registros y su notificación a la Administración tributaria.

Los proveedores de servicios de pago conservarán los registros citados por un periodo de tres años naturales con el fin de que los Estados miembros dispongan de tiempo suficiente para realizar controles de manera eficaz y puedan investigar o detectar presuntos fraudes en el IVA.

Por último, debe señalarse que, aunque las obligaciones contenidas en la referida Directiva no serán de aplicación **hasta el 1 de enero de 2024**, resulta necesario que los proveedores de servicios de pagos conozcan con la suficiente antelación su contenido y ámbito de aplicación, a fin de que puedan adaptar sus sistemas y procedimientos informáticos para garantizar su cumplimiento. Por otra parte, será también necesario aprobar con anterioridad a su entrada en vigor el necesario desarrollo reglamentario de la medida y los requisitos técnicos que hagan posible su aplicación.

Regula: (art. 33)

Con entrada en vigor el **1 de enero de 2024**

Con una nueva sección al Capítulo II del título X que se añade a la LIVA se diseña un sistema sencillo que va a imponer a los proveedores de servicios de pago la obligación de mantener registros suficientemente detallados de los pagos transfronterizos realizados en los que intervengan y a suministrar esta información a la Administración tributaria.

4 En cuarto lugar, se transpone la Directiva (UE) 2019/1151 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, por la que se modifica la Directiva (UE) 2017/1132 en lo que respecta a la utilización de **herramientas y procesos digitales en el ámbito del Derecho de sociedades**, conocida como «directiva de digitalización de sociedades» o «directiva de herramientas digitales», cuyo plazo de transposición expiró el día 1 de agosto de 2021.

El **título IV** se compone de seis artículos, del 34 al 39, que contienen modificaciones de diferentes normas, en concreto de la Ley del Notariado de 28 de mayo de 1862; del Código de Comercio; de la Ley Hipotecaria; de la Ley 14/2000, de 29 de diciembre, de Medidas fiscales, administrativas y del orden social; de la Ley 24/2001, de 27 de diciembre, de Medidas fiscales, administrativas y del orden social; y del texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2020, de 2 de julio, con la finalidad de incorporar a nuestro ordenamiento la Directiva (UE) 2019/1151 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, por la que se modifica la Directiva (UE) 2017/1132 **en lo que respecta a la utilización de herramientas y procesos digitales en el ámbito del derecho de sociedades.**

El régimen de constitución telemática vigente en nuestro ordenamiento jurídico necesita ser modificado en algunos aspectos, para poder cumplir con el mandato del legislador europeo de contemplar un **procedimiento íntegramente online**, aplicable tanto al momento de constitución, como a las modificaciones societarias posteriores y al registro de sucursales por parte de solicitantes que sean ciudadanos o ciudadanas de la Unión Europea.

A ello responden las modificaciones que se introducen en el Código de Comercio y en el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital.

De igual modo, en cumplimiento de la normativa europea, se procede mediante el título IV a reformar la Ley Hipotecaria y la Ley del Notariado a fin de habilitar la intervención telemática notarial y registral **con el objetivo de facilitar la prestación de los servicios notariales y registrales sin necesidad de presencia física**, dando cumplimiento así a lo previsto en la disposición final decimoprimeras de la Ley 3/2020, de 18 de septiembre, de medidas procesales y organizativas para hacer frente al COVID-19 en el ámbito de la Administración de Justicia.

En cuanto a la Ley Hipotecaria, las modificaciones se centran, fundamentalmente, en regular la **sede electrónica general**, la posibilidad de las comunicaciones de la ciudadanía y con otros organismos por medios electrónicos, la publicidad registral por estos mismos medios, la creación de un sistema informático registral adicional y un repositorio electrónico con información actualizada de las fincas.

La Ley del Notariado se modifica con el fin de regular un **protocolo electrónico** que refleje las matrices de los instrumentos públicos, la posibilidad de consulta digital motivada de un índice único informatizado general por el Consejo General del Notariado y las administraciones públicas y la introducción de un nuevo artículo que establece la posibilidad de otorgamiento de ciertos instrumentos a través de videoconferencia y comparecencia electrónica, así como disposiciones en materia de seguridad y archivos.

Regula:

Modificación de la Ley del Notariado: (art. 34)

Entrará en vigor el **1 de enero de 2024**

- Regulación del **protocolo electrónico** y de la posibilidad de **expedición de copias electrónicas** autorizadas con su firma electrónica permitiéndose la **solicitar copia por comparecencia electrónica** (no desaparece el protocolo físico).
- Nuevo artículo 17 ter admite la **posibilidad de realizar otorgamiento y autorización de escritura a través de videoconferencia** en determinados actos o negocios jurídicos. **Estos actos o negocios jurídicos serán los siguientes:**

Las pólizas mercantiles.

La constitución de sociedades, nombramientos y apoderamientos mercantiles, así como el otorgamiento de cualquier otro acto societario, siempre que en caso de contener aportaciones de los socios al capital social sean dinerarias.

Los poderes para pleitos o para actuar ante las AAPP y los electorales.

Los poderes especiales.

La revocación de poderes excepto preventivos.

Cartas de pago y cancelaciones.

Actas de junta y de referencia.

Los testimonios de legitimación de firmas.

Los testamentos en caso de epidemia siempre que se declare el confinamiento.

En general todos aquellos en que así se establezca reglamentariamente.

- Para mayor facilidad en estos otorgamientos por videoconferencia, si uno o todos los otorgantes no dispusieran de firma electrónica, **se les podrá suministrar gratuitamente una "ad hoc"**.

Modificación del Código de Comercio: (art. 35)

Entrará en vigor **al año de publicarse la Ley en el BOE**

- Interconexión del Registro Mercantil con la Plataforma Central Europea: la novedad está en que se deberá suministrar información gratuita sobre determinadas indicaciones de la sociedad, entre otros los datos esenciales de la sociedad e **información sobre los administradores**.

Modificación de la Ley Hipotecaria: (art. 36)

Entrará en vigor **al año de publicarse la Ley en el BOE**

- Modifica el modo de llevar los libros en el registro e inscripciones

Modificación de la Ley de Medidas fiscales y administrativas para el 2021 y 2022: (art. 37 y 38)

Entrará en vigor **al año de publicarse la Ley en el BOE**

- Regula la utilización por registradores de sistemas de videoconferencia con otros registros



Modificación de la Ley de Sociedades de Capital: (art. 39)

Entra en vigor al día siguiente de publicación de la ley en el BOE

Regula, por primera vez, **la constitución electrónica de la Sociedad de Responsabilidad limitada en línea** con la introducción en el LSC de un nuevo capítulo III Bis en el Título II

5 En quinto lugar, se transpone la Directiva (UE) 2020/262 del Consejo, de 19 de diciembre de 2019, por la que se establece el **régimen general de los impuestos especiales**, cuyo plazo de transposición de algunos de sus preceptos expiró el 31 de diciembre de 2021 y otros resultarán de obligada aplicación a partir del 13 de febrero de 2023. **(Art. 40 y 41)**

El **título V** contiene dos artículos con el objeto de transponer la Directiva (UE) 2020/262 del Consejo, de 19 de diciembre de 2019, por la que se establece el régimen general de los impuestos especiales, y la Directiva (UE) 2020/1151 del Consejo, de 29 de julio de 2020, por la que se modifica la Directiva 92/183/CEE relativa a la armonización de las estructuras de los impuestos especiales sobre el alcohol y las bebidas alcohólicas, mediante la modificación de la Ley 38/1992, de 28 de diciembre, de Impuestos Especiales, y del Reglamento de los Impuestos Especiales, aprobado por el Real Decreto 1165/1995, de 7 de julio.

Las modificaciones introducidas en esta directiva **son fundamentalmente técnicas** y tienen por objeto adaptarla a la terminología y a los procedimientos del Tratado de Lisboa, firmado el 13 de diciembre de 2007.

En sexto lugar, se transpone la Directiva (UE) 2020/1151 del Consejo, de 29 de julio de 2020, por la que se modifica la Directiva 92/83/CEE relativa a la armonización de las estructuras de los **impuestos especiales sobre el alcohol y las bebidas alcohólicas**, cuyo plazo de transposición finalizó el 31 de diciembre de 2021.

6 Por último, mediante la presente ley se adapta nuestro ordenamiento a la normativa internacional aplicable en **materia de responsabilidad civil por daños nucleares**, tras la entrada en vigor de los Protocolos de 2004 de enmienda del Convenio de París, de 29 de julio de 1960, sobre la responsabilidad civil en materia de energía nuclear, y de su Complementario de Bruselas, de 31 de enero de 1963, introduciendo las necesarias modificaciones en la Ley 12/2011, de 27 de mayo, sobre responsabilidad civil por daños nucleares o producidos por materiales radiactivos. **(Art. 42)**

Esta acumulación de proyectos normativos ya tramitados como anteproyectos de ley en un único texto aprobado por el Consejo de Ministros, y después remitido a las Cortes Generales, a su vez, para tramitación parlamentaria, responde en todo caso a un doble fundamento. En primer lugar, se pretende agilizar dicha tramitación parlamentaria de un único proyecto de ley en lugar de seis; proyecto éste que, si bien afecta a ámbitos sectoriales distintos, responde a una misma finalidad, que no es otra que el cumplimiento de compromisos de carácter internacional.

El **título VI**, que contiene un solo artículo, el 42, con el fin de adaptar la normativa a los convenios internacionales sobre responsabilidad civil por daños nucleares, introduce las necesarias modificaciones en la Ley 12/2011, de 27 de mayo, **sobre responsabilidad civil por daños nucleares o producidos por materiales radiactivos**. Para ello, se da nueva redacción al primer párrafo del artículo 2.1; se añade una párrafo b) bis al artículo 3.2; se modifica el artículo 4.1, el artículo 7.2, el artículo 10, el primer párrafo del artículo 11.1 y el apartado d) del mismo artículo, el artículo 11.2, el artículo 14.1, el artículo 16, el primer párrafo del artículo 17.1, los párrafos a) y b) del artículo 18.1, el artículo 20; se añade un apartado 3 al artículo 22; se modifica el artículo 23 y se añade una disposición adicional cuarta.

7 Personas trabajadoras del servicio del hogar (DF 10ª)

Los beneficios en la cotización aplicables en el Sistema Especial para Empleados de Hogar producirán efectos cuando entre en vigor el desarrollo reglamentario previsto en los citados preceptos y, en todo caso, el 1 de abril de 2024.

Además, se mantiene los beneficios por la contratación de cuidadores en familias numerosas.

8. Planes de igualdad de las cooperativas de trabajo asociado y otras cooperativas con socios y socias de trabajo. (DA 12ª)

Hace referencia al **registro y depósito de los planes de igualdad de las cooperativas de trabajo asociado** y otras cooperativas con socios y socias de trabajo para dotar a dichos planes de los efectos derivados de los artículos 45 y siguientes de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, en relación con los planes de igualdad en el ámbito laboral.

Actualidad del Poder Judicial

PODER
JUDICIAL
ESPAÑA

DESPIDO TRABAJADOR DE BAJA MÉDICA. Un juez anula el despido de un trabajador que estaba de baja médica al aplicar por primera vez en Navarra la ley para la no discriminación

Se trata de la primera sentencia en la Comunidad foral que analiza la nulidad del despido por causa de enfermedad o condición de salud tras la aprobación de la ley 15/2022 integral para la igualdad de trato y la no discriminación. El empleado, que deberá ser readmitido, recibirá 2.201 euros por el complemento del subsidio de incapacidad temporal dejado de percibir, así como 7.500 más como indemnización

Fecha: 04/05/2023

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: sentencia todavía no publicada

El titular del Juzgado de lo Social número 3 de Pamplona **ha anulado el despido de un trabajador que se encontraba de baja médica y ha obligado a la empresa a readmitirlo.** Se trata de la primera sentencia en Navarra que analiza la nulidad del despido por causa de enfermedad o condición de salud tras la aprobación de la ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

Según recoge la resolución judicial, que puede ser recurrida ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Navarra, **el trabajador**, conductor de una empresa encuadrada en la actividad del comercio al por mayor de alimentación congelada de pescado y marisco, **percibirá 2.201,81 euros por el complemento del subsidio de incapacidad temporal dejado de percibir desde el despido, el 14 de julio de 2022, hasta la fecha del alta médica, el 31 de enero de 2023. Además, recibirá una indemnización por el daño moral de 7.500 euros.**

El magistrado considera que concurren suficientes indicios para acreditar una motivación discriminatoria en la decisión adoptada por la empresa, **“la cual descansa, única y exclusivamente, en la situación de enfermedad y en la baja médica en la que se encontraba el trabajador desde unos pocos días antes de la comunicación del despido”.**

El despido enjuiciado se produjo el 14 de julio de 2022. En consecuencia, es un despido al que resulta ya de aplicación la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, que entró en vigor el 14 de julio de 2022, día siguiente de su publicación en el BOE, y tal y como prevé la disposición final décima de la propia ley.

Si el despido del demandante ha sido a consecuencia o por causa de la enfermedad debe calificarse como nulo. Al mismo tiempo, se encuentra beneficiada la parte demandante con la regla de la inversión de la carga de la prueba, siempre y cuando haya aportado indicios que vinculen la decisión extintiva con los factores de discriminación de que aquí se trata.

Despido fraudulento e infundado, sin causa alguna

La sentencia considera que se han aportado suficientes elementos indiciarios que permiten aplicar la inversión de la carga de la prueba, **correspondiendo en ese caso a la empresa el aportar prueba que acredite que su decisión extintiva no está relacionada con la enfermedad del demandante.** Según detalla el magistrado, los indicios aportados por la parte demandante son los siguientes:

- El trabajador viene prestando sus servicios como conductor sin que conste ningún incumplimiento contractual ni la falta de rendimiento.
- La prestación de servicios se inició el 16 de diciembre de 2019, con alguna ruptura temporal, y desde el 1 de junio de 2022 la relación es indefinida a tiempo parcial al haberse transformado el

contrato temporal en la relación indefinida. Lo que demuestra que la prestación de servicios lo era a satisfacción de la empresa.

- La clara proximidad entre la situación de enfermedad y la baja médica que se inicia el 29 de junio de 2022 y la decisión del despido que adopta la empresa con efectos de 14 de julio de 2022.
- El despido comunicado es fraudulento e infundado, sin causa alguna.
- El expreso reconocimiento del empleador de la improcedencia del despido en la carta que se entrega al trabajador, en la que se limita a afirmar que “no se han cumplido las expectativas profesionales puestas en su persona ni se ha alcanzado el rendimiento laboral pactado”.
- Ausencia de acreditación de cualquier justificación del despido, mencionando la empresa en el acto del juicio unas justificaciones que carecen de todo soporte probatorio, poniéndose claramente de manifiesto que nos encontramos ante un despido sin causa empresarial, injustificado y fraudulento.

A tenor de estos datos, **el juez declara el despido nulo por estar motivado en un factor de discriminación como es la enfermedad** establecido en la Ley 15/2022, lo que debe conllevar la condena de la empresa a que readmita al trabajador en iguales condiciones a las que regían con anterioridad al despido y le abone los salarios dejados de percibir, salvo en el periodo concurrente con el subsidio de incapacidad temporal.

Sentencia del TS



ACUERDO DE EXTINCIÓN DE RELACIÓN LABORAL. Se plantea sobre la competencia del orden jurisdiccional para conocer de las acciones de reembolso por retenciones de IRPF ingresadas en la AEAT por la empresa sin que se hubieran detraído previamente su importe del pago hecho al trabajador. La competencia es del orden social.

Fecha: 18/04/2023
 Fuente: web del Poder Judicial
 Enlace: [Sentencia del TS de 18/04/2023](#)

Experian Bureau de Crédito S.A. (en lo sucesivo, Experian) y D.^a Salvadora suscribieron un contrato laboral de alta dirección. Con posterioridad, las partes firmaron un acuerdo de extinción de la relación laboral cuyos efectos se retrotraerían al día 31 de marzo de 2011. En ese acuerdo, entre otros extremos, acordaron "que los términos y condiciones de los planes de beneficios sociales ("Equity/Share plan awards") reconocidos al Directivo, continuarán siendo aplicables en función de lo previsto para cada uno de ellos".

En cumplimiento de este acuerdo, **en los meses posteriores Experian realizó una serie de pagos a D.^a Salvadora, en algunos de los cuales no dedujo la retención del IRPF que debía ingresarse en la AEAT.** Experian presentó una demanda ante los juzgados de primera instancia de Madrid en la que reclamó a D.^a Salvadora el pago de las cantidades correspondientes a esas retenciones, alegando que en el ejercicio fiscal siguiente hubo de ingresarlas en la AEAT, por lo que se había producido un pago por Experian por cuenta de D.^a Salvadora cuyo reembolso exigía y esta había realizado un cobro indebido y experimentado un enriquecimiento injusto.

Se plantea sobre la competencia del orden jurisdiccional para conocer de estas acciones de reembolso por retenciones de IRPF ingresadas en la AEAT por la empresa sin que hubiera detraído previamente su importe del pago hecho al trabajador.

El TS estima que la competencia para conocer de las cuestiones litigiosas que se promuevan entre empresarios y trabajadores que tengan por objeto las incidencias de la ejecución de un acuerdo de extinción de la relación laboral que tuvo su causa en un contrato de trabajo son competencia exclusiva de los tribunales del orden social en virtud de lo dispuesto en el art. 9.5 de la Ley Orgánica del Poder Judicial y arts. 1 y 2.a de la Ley reguladora de la Jurisdicción Social, sin perjuicio de que para resolverlas pueda ser necesario aplicar normas del Código Civil.



DERECHO A VACACIONES. VACACIONES NO DISFRUTADAS. Días de vacaciones anuales adquiridos durante la fase de trabajo a tiempo parcial previo a la jubilación, pero aún no disfrutados: procede la compensación económica aunque se acceda desde una situación de IT de corta duración

Fecha: 27/04/2023

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Sentencia del TSJUE de 27/04/2023](#)

Mediante su primera cuestión prejudicial, el órgano jurisdiccional remitente pregunta, en esencia, si el artículo 7 de la Directiva 2003/88 o el artículo 31, apartado 2, de la Carta se oponen a una disposición nacional según la cual los días de vacaciones anuales retribuidas adquiridos durante la fase de trabajo realizada en el marco del régimen de trabajo a tiempo parcial previo a la jubilación, pero no disfrutados, pueden extinguirse dado que no pueden disfrutarse durante el período de dispensa de trabajo.

El artículo 7 de la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, en relación con el artículo 31, apartado 2, de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, **debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional que establece que el derecho a vacaciones anuales retribuidas adquirido por un trabajador en el ejercicio de su trabajo en el marco de un régimen de trabajo a tiempo parcial previo a la jubilación se extingue**, al finalizar el año de devengo de las vacaciones o en una fecha posterior, cuando el trabajador no ha podido disfrutar de esas vacaciones antes de la fase de dispensa de trabajo por motivo de enfermedad aunque no se trate de una ausencia de larga duración.



GUARDIAS NO PRESENCIALES. TIEMPO DE TRABAJO. El

TS, reiterando su doctrina, descarta que pueda calificarse como de trabajo el tiempo dedicado por los trabajadores a estar disponibles por teléfono móvil (guardias de localización telefónica), pero sin que deban estar en un lugar determinado por el empresario y durante el que se considera que pueden ocuparse de sus quehaceres cotidianos o familiares

Fecha: 18/04/2023

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Sentencia del TS de 18/04/2023](#)

La mecánica que debe observarse revela que se trata de un servicio de guardias localizadas telefónicamente, en domingo y festivos de apertura comercial, en horario de 8:00 horas -cuando abre la primera tienda- a 23:00 horas -cuando cierra la última tienda-; durante ese lapso los trabajadores no pueden apagar el teléfono y tienen que coger la llamada. De manera puntual deberán acudir, cuando la tienda tiene algún problema porque no ha podido abrir o falta personal o hay problemas de mantenimiento, o ha existido un robo nocturno o un atraco, para atender al personal, o se ha producido una inundación. Resulta destacable que no se establece por la empresa el tiempo mínimo para presentarse en el centro

Las limitaciones impuestas a los trabajadores en las guardias no presenciales de localización telefónica no alcanzan un elevado grado de intensidad, permitiéndoles disponer y organizar el tiempo familiar y social y dedicarse a sus propios intereses sin otros condicionantes que dicha comunicación por teléfono, y acudir a solventar un problema puntual, sin concreción en el tiempo de respuesta. En consecuencia, solo constituirá tiempo de trabajo el correspondiente a la prestación efectivamente realizada, en su caso, durante tal lapso.

Conclusiones Abogado General TSJUE



CONVICCIONES POLÍTICAS, RELIGIOSAS O FILOSÓFICAS. Según el Abogado General Collins, una entidad pública puede prohibir a sus empleados, en determinadas condiciones, llevar cualquier signo visible de convicciones políticas, religiosas o filosóficas en el

lugar de trabajo

Aplicada de manera general e indiferenciada, esta norma puede estar justificada por la voluntad de un ayuntamiento de organizar un entorno administrativo completamente neutro

Fecha: 04/05/2023
Fuente: web del TSJUE
Enlace: [Nota](#)

Mediante dos resoluciones, se prohibió a una empleada del Ayuntamiento de Ans, Bélgica llevar el pañuelo islámico en el lugar de trabajo. En este contexto, el Ayuntamiento modificó posteriormente su reglamento de trabajo para imponer a sus empleados, en adelante, la observancia de una estricta neutralidad, prohibir cualquier forma de proselitismo y vedar el uso de signos ostensibles de afiliación ideológica o religiosa. La empleada considera que el Ayuntamiento vulnera con ello su libertad religiosa.

El Tribunal de lo Laboral de Lieja (Bélgica), que conoce de un recurso interpuesto por la empleada, estima que la prohibición impuesta en el referido reglamento de trabajo no constituye una discriminación directa basada en las convicciones religiosas o filosóficas, pero sí, en apariencia, una discriminación indirecta basada en estos criterios.

Ese Tribunal se pregunta si, en virtud de la Directiva contra la discriminación en el ámbito del empleo y la ocupación, 1 imponer una neutralidad «excluyente y absoluta» a todos los empleados de un servicio público, incluso a aquellos que no tienen contacto directo con los usuarios del servicio público, constituye una finalidad legítima, y si los medios empleados para lograr esta finalidad –la prohibición del uso de todo signo propio de cualquier convicción– son adecuados y necesarios.

En sus conclusiones, el Abogado General Anthony Collins señala que el reglamento de trabajo del Ayuntamiento de Ans está comprendido indudablemente en el ámbito de aplicación de la Directiva, pues esta se aplica tanto al sector público como al privado, y que una prohibición como la controvertida está comprendida en las «condiciones de empleo y trabajo», en el sentido de la Directiva. Observa asimismo que el concepto de «religión» que figura en la Directiva abarca tanto el hecho de tener convicciones como la manifestación pública de la fe religiosa, manifestación que incluye el porte por una mujer del pañuelo islámico.

Según el Abogado General, el marco general establecido por la Directiva deja un margen de apreciación a los Estados miembros, margen que es si cabe más amplio cuando están en juego principios que forman parte de su identidad nacional. Establecer restricciones a la libertad de los empleados del sector público para manifestar sus convicciones políticas, filosóficas o religiosas en el ejercicio de sus funciones puede ser de una importancia tal en algunos Estados

miembros que forme parte de la identidad nacional inherente a sus estructuras fundamentales políticas y constitucionales.

El Abogado General Collins considera que el reglamento de trabajo de una entidad pública que, con la finalidad de organizar un entorno administrativo completamente neutro, prohíbe a los empleados usar cualquier signo visible de convicciones políticas, religiosas o filosóficas en el lugar de trabajo **no constituye una discriminación directa por razón de religión o convicciones, a los efectos de la Directiva, cuando tal prohibición se aplica de manera general e indiferenciada.**

En cuanto a si esa prohibición **constituye discriminación indirecta**, el Abogado General Collins considera que, pese a ser aparentemente neutra, no puede excluirse que afecte más a una determinada categoría de personas, como los empleados del Ayuntamiento que observan preceptos religiosos que los obligan a llevar una determinada vestimenta y, en particular, a las trabajadoras que usan el pañuelo debido a su fe musulmana, extremo que, no obstante, corresponde determinar al tribunal remitente. El Abogado General añade que, **no obstante, esa diferencia de trato no sería constitutiva de discriminación indirecta si estuviera objetivamente justificada por una finalidad legítima y si los medios para conseguir dicha finalidad fueran adecuados y necesarios.**

La voluntad de seguir una política de neutralidad política, filosófica y religiosa **en una entidad pública puede constituir**, en términos absolutos, **una finalidad legítima**, en particular **en aras del respeto de las convicciones filosóficas y religiosas de los ciudadanos y de la necesidad de tratar de manera igualitaria y no discriminatoria a los usuarios del servicio público.**

Por otra parte, la existencia de una justificación objetiva para establecer una distinción semejante remite a las diferentes concepciones de la neutralidad que existen en Bélgica. El Abogado General Collins observa que, al adoptar la prohibición controvertida, el Ayuntamiento eligió voluntariamente la «neutralidad excluyente», con el fin de implantar un «espacio administrativo completamente neutro». El Abogado General considera que **incumbe al Ayuntamiento demostrar que esa elección responde a una necesidad auténtica y al Tribunal de lo Laboral de Lieja apreciar si ello se ha demostrado, desde dos ángulos que no son necesariamente acumulativos.** Por un lado, según el Abogado General Collins, el Tribunal de lo Laboral de Lieja habría de tener en cuenta la aparente inexistencia en Bélgica de una obligación legislativa o constitucional que imponga a los empleados municipales la observancia de una neutralidad excluyente. Por otro lado, habría de comprobarse si la elección del Ayuntamiento se justifica por elementos fácticos. A este respecto, la autorización incondicionada del uso de signos de convicciones filosóficas o religiosas en otros ayuntamientos belgas suscita legítimamente la cuestión de si la prohibición controvertida es pertinente.



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

TARRAGONA. SECTOR CONSTRUCCIÓN. Taules salarials del Conveni col·lectiu de treball del sector de la construcció i obres públiques de la província de Tarragona, any 2023. Codi conv. 43000145011994. [\[BOPT de 02/05/2023\]](#)

CATALUNYA. ESCUELAS DE EDUCACIÓN ESPECIAL RESOLUCIÓ EMT/1374/2023, de 19 d'abril, per la qual es disposa la inscripció i la publicació de l'Acord de la Mesa negociadora del Conveni col·lectiu de treball per al sector d'escoles d'educació especial, relatiu a l'increment de les taules salarials per a l'any 2022 (codi de conveni núm. 79000215011994). [\[DOGC 28/04/2023\]](#)

ESTATAL. HOSTELERÍA -ALEH VI. Resolución de 19 de abril de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se corrigen errores en la de 20 de enero de 2023, por la que se registra y publica el VI Acuerdo Laboral para el sector de la Hostelería -ALEH VI-. [\[BOE 01/05/2023\]](#)

ESTATAL. INDUSTRIAS CÁRNICAS. Resolución de 17 de abril de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se corrigen errores en la de 28 de marzo de 2023, por la que se registran y publican los anexos de contenido económico para el año 2023 del Convenio colectivo estatal del sector de industrias cárnicas 2021-2023. [\[BOE 14/05/2023\]](#)