


ÍNDICE

Boletines oficiales

BOE núm. 124 de 25/05/2023

 **LEY VIVIENDA.** [Ley 12/2023](#), de 24 de mayo, por el derecho a la vivienda
[COMPARATIVO](#)

[\[pág. 3\]](#)

Consejo de Ministros



REPRESENTACIÓN PARITARIA. Proyecto de ley orgánica de representación paritaria de mujeres y hombres: se remite al Congreso de los Diputados para su tramitación parlamentaria

[\[pág. 7\]](#)

Actualidad Seguridad Social



AUTÓNOMOS. NOVEDADES. Nuevas herramientas incorporadas en Importass

[\[pág. 9\]](#)

Sentencia del TS



CONTRATO DE RELEVO. JUBILACIÓN PARCIAL. El cese del relevista en la empleadora originaria sin que ninguna de las dos empresas contrate uno nuevo: las hace responsables a las dos empresas de forma solidaria en el pago de la prestación.

[\[pág. 11\]](#)



PRUEBA VIDEOGRÁFICA. Reitera doctrina sobre la validez de prueba videográfica y el despido disciplinario. el trabajador estaba informado sobre el sistema de videovigilancia, entiende que las imágenes obtenidas a través de cámaras de vigilancia son una prueba lícita

[\[pág. 11\]](#)



NULIDAD DEL DESPIDO. El TSJ de Cartagena confirma que el despido de una trabajadora que, sin estar en situación de IT en el momento del despido, ha padecido recientemente dos procesos de IT por el síndrome del túnel carpiano, debe calificarse como nulo. La empresa no justifica la extinción del contrato.

[\[pág. 12\]](#)



JUBILACIÓN. Es posible dejar sin efecto la concesión de jubilación poder solicitarla con posterioridad en un momento en que le resulte más favorable para sus intereses. No se trata de situación irreversible ni se está ante una renuncia al derecho a la jubilación.

[\[pág. 12\]](#)

Actualidad del Poder Judicial

PODER
JUDICIAL
ESPAÑA

BAJA POR ANSIEDAD. El TSJ de Cantabria confirma que una baja por ansiedad a causa de los comentarios de compañeros es accidente laboral

[\[pág. 14\]](#)

PODER
JUDICIAL
ESPAÑA

COMPLEMENTO POR MATERNIDAD. El Tribunal Supremo establece que el complemento de maternidad por aportación demográfica puede percibirse a la vez por los dos progenitores.

[\[pág. 15\]](#)

PODER
JUDICIAL
ESPAÑA

COMPLEMENTO DE BRECHA DE GÉNERO. El TSXG reconoce el derecho de un marineró jubilado a percibir el complemento de brecha de género en su pensión

[\[pág. 16\]](#)

Convenios colectivos publicados esta semana de Estado, Catalunya y Madrid

[\[pág. 17\]](#)

Boletines oficiales

BOE núm. 124 de 25/05/2023



LEY VIVIENDA. [Ley 12/2023](#), de 24 de mayo, por el derecho a la vivienda.

[COMPARATIVO](#)

Notas de las novedades más importantes:

1.- Zonas tensionadas en el mercado del alquiler: (art. 18)

La declaración de una zona (puede ser un barrio o un municipio) como “zona tensionada” **dependerá de cada Comunidad Autónoma.**

La declaración de zona de mercado residencial tensionado requerirá la **elaboración de una memoria** que lo justifique, a través de datos objetivos fundamentada en el desabastecimiento de vivienda para uso para la población residente, incluyendo las dinámicas de formación de nuevos hogares en condiciones que hagan asequible por producirse una de las circunstancias siguientes:

- Que el coste medio de la hipoteca o del alquiler más los gastos y suministros básicos supere el 30% de la renta media de los hogares
- Que el precio de compra o alquiler de la vivienda haya aumentado al menos 3 puntos por encima del IPC en los 5 años anteriores a la declaración de área tensionada.

Las zonas de mercado tensionado será objeto de **revisión a los 3 años** de entrada en vigor de la Ley.

Antes del 31 de diciembre de 2024 el INE definirá un índice de referencia para la actualización anual de los contratos de arrendamiento de vivienda. (DA 11)

Además, se conformará una **base de datos de contratos de arrendamiento de vivienda (DA 1ª)** a partir de la información contenida en los actuales registros autonómicos de fianzas de las comunidades autónomas, en el Registro de la Propiedad y otras fuentes de información de ámbito estatal, autonómico o local, con el objeto de incrementar la información disponible para el desarrollo del Sistema de índices de referencia del precio del alquiler de vivienda

2.- Definición de gran tenedor: (art. 3)

En el artículo 3 establece las definiciones de “vivienda”, “infravivienda”, “vivienda digna”, “gastos y suministros básicos”, “residencia habitual”, “residencia secundaria”, “sinhogarismo”, y entre ellos regula el “gran tenedor” que será aquella persona física o jurídica que sea titular de **más de 10 inmuebles urbanos** de uso residencial o una superficie construida de más de **1.500m2 de uso residencial.**



Esta definición **podrá ser particularizada** en la declaración de entornos de **mercado residencial tensionado** hasta aquellos **titulares de cinco o más inmuebles urbanos de uso residencial ubicados en dicho ámbito**, cuando así sea motivado por la comunidad autónoma en la correspondiente memoria justificativa.

Esta ley establece sus definiciones a los efectos de lo dispuesto en la misma, **y en tanto no entren en contradicción con las reguladas por las administraciones competentes en materia de vivienda**, en cuyo caso, y a los efectos de su regulación, **prevalecerán aquéllas.**

3.- Obligación de suministrar información de los grandes tenedores: (art. 19)

Las Administraciones públicas competentes en materia de vivienda podrán exigir a los grandes tenedores de vivienda en las zonas de mercado residencial tensionado declaradas el **cumplimiento de la obligación de colaboración y suministro de información** sobre el uso y destino de las viviendas de su titularidad que se encuentren en tales zonas de mercado residencial tensionado

4. Contratos vigentes: (DT 4ª)

Los contratos de arrendamiento sometidos a la Ley 29/1994, de 24 de noviembre, de Arrendamientos Urbanos, **celebrados con anterioridad a la entrada en vigor de esta Ley, continuarán rigiéndose por lo establecido en el régimen jurídico que les era de aplicación.** Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, cuando las partes lo acuerden y no resulte contrario a las previsiones legales, los contratos preexistentes podrán adaptarse al régimen jurídico establecido en esta Ley.

5. Actualización anual del alquiler (no se tomará como índice el IPC) (DF 6ª que modifica el art. 46 del RD Ley 6/2022)

Para todo el año 2024:

La persona arrendataria de un contrato de alquiler de vivienda sujeto a la Ley 29/1994, de 24 de noviembre, de Arrendamientos Urbanos **cuya renta deba ser actualizada porque se cumpla la correspondiente anualidad de vigencia dentro del periodo comprendido entre el 1 de enero de 2024 y el 31 de diciembre de 2024,** podrá negociar con el arrendador el incremento que se aplicará en esa actualización anual de la renta, con sujeción a las siguientes condiciones:

a) **En el caso de que el arrendador sea un gran tenedor,** el incremento de la renta será el que resulte del **nuevo pacto entre las partes,** sin que la variación anual de la renta pueda exceder del **tres por ciento.** En ausencia de este nuevo pacto entre las partes, el incremento de la renta quedará sujeto a esta misma limitación.



Se entenderá como **gran tenedor a los efectos de este artículo** a la persona física o jurídica que sea titular de **más de diez inmuebles** urbanos de uso residencial o una superficie construida de más de 1.500 m² de uso residencial, excluyendo en todo caso garajes y trasteros.

b) **En el caso de que el arrendador no sea un gran tenedor,** el incremento de la renta será el que **resulte del nuevo pacto entre las partes.** En ausencia de este nuevo pacto entre las partes, el incremento de la renta a aplicar **no podrá ser superior al tres por ciento.»**

6. Pago de la renta, obligatorio por medios electrónicos: (DF 1ª. Dos que modifica el art. 17 de la LUA)

El pago se efectuará **a través de medios electrónicos.** Excepcionalmente, cuando alguna de las partes carezca de cuenta bancaria o acceso a medios electrónicos de pago y a solicitud de esta, se podrá efectuar en metálico y en la vivienda arrendada.

7. Aplicación del índice en los contratos sujetos a la vigente Ley (contratos firmados con la nueva ley vigente) (DF 1ª. Dos que modifica el art. 17 de la LUA)

La nueva ley distingue entre:

- cuando el arrendador sea **gran tenedor de vivienda y en los que el inmueble se ubique en una zona de mercado residencial tensionado** dentro del periodo de vigencia de la declaración de la referida zona en los términos dispuestos en la referida Ley XX/XXX, de xx de xxxx, por el derecho a la vivienda, **la renta pactada al inicio del nuevo contrato no podrá exceder del límite máximo del precio aplicable conforme al sistema de índices de precios de referencia.**

- **en los demás casos,** la renta pactada en el nuevo contrato **no podrá exceder de la última renta de contrato de alquiler que hubiera estado vigente en los últimos 5 años.** Únicamente podrá incrementarse, en un máximo del 10% sobre la última renta pactada cuando: la vivienda hubiera habido alguna actuación de rehabilitación; mejora en la vivienda; mejora en la accesibilidad; cuando el contrato se firme por 10 años o más

8. Gastos de gestión inmobiliaria y formalización del contrato: (DF 1ª. Dos que modifica el art. 20 de la LAU)

Serán de **cargo del arrendador.**

9. Repercusión de gastos: (DF 1ª. Dos que modifica el art. 17 de la LUA)

En los contratos de arrendamiento de vivienda sujetos a la presente Ley en los que el inmueble se ubique en una zona de mercado residencial tensionado dentro del periodo de vigencia de la declaración de la referida zona en los términos dispuestos en la Ley XX/XXX, de xx de xxxx no pueden fijarse nuevas condiciones que establezcan la repercusión al arrendatario de cuotas o gastos que no estuviesen recogidas en el contrato anterior.

10. Incentivos fiscales: La Disposición final segunda del Proyecto de Ley de vivienda establece incentivos fiscales aplicables en el IRPF a los arrendamientos de inmuebles destinados a vivienda:

- Reducciones por arrendamientos de inmuebles destinados a vivienda: (modificación del art. 23 de la LIRPF)

El rendimiento neto positivo de los arrendamientos se reducirá:

a) En un 90 por ciento cuando se hubiera formalizado por el mismo arrendador un nuevo contrato de arrendamiento sobre una vivienda situada en una zona de mercado residencial tensionado, en el que la renta inicial se hubiera **rebajado en más de un 5 por ciento en relación con la última renta del anterior** contrato de arrendamiento de la misma vivienda, una vez aplicada, en su caso, la cláusula de actualización anual del contrato anterior.

b) **En un 70 por ciento** cuando no cumpliéndose los requisitos señalados en la letra a) anterior, se produzca alguna de las circunstancias siguientes:

1.º Que el contribuyente hubiera alquilado por primera vez la vivienda, siempre que ésta se encuentre situada en una zona de mercado residencial tensionado y el arrendatario tenga una edad comprendida entre 18 y 35 años. Cuando existan varios arrendatarios de una misma vivienda, esta reducción se aplicará sobre la parte del rendimiento neto que proporcionalmente corresponda a los arrendatarios que cumplan los requisitos previstos en esta letra.

2.º Cuando el arrendatario sea una Administración Pública o entidad sin fines lucrativos a las que sea de aplicación el régimen especial regulado en el Título II de la Ley 49/2002, de 23 de diciembre, de régimen fiscal de las entidades sin fines lucrativos y de los incentivos fiscales al mecenazgo, que destine la vivienda al alquiler social con una renta mensual inferior a la establecida en el programa de ayudas al alquiler del plan estatal de vivienda, o al alojamiento de personas en situación de vulnerabilidad económica a que se refiere la Ley 19/2021, de 20 de diciembre, por la que se establece el ingreso mínimo vital, o cuando la vivienda esté acogida a algún programa público de vivienda o calificación en virtud del cual la Administración competente establezca una limitación en la renta del alquiler.

c) **En un 60 por ciento** cuando, no cumpliéndose los requisitos de las letras anteriores, la vivienda hubiera sido objeto de una actuación de rehabilitación en los términos previstos en el apartado 1 del artículo 41 del Reglamento del Impuesto que hubiera finalizado en los dos años anteriores a la fecha de la celebración del contrato de arrendamiento.

d) **En un 50 por ciento**, en cualquier otro caso.

Los requisitos señalados deberán cumplirse en el momento de celebrar el contrato de arrendamiento, siendo la reducción aplicable mientras se sigan cumpliendo los mismos.

90%	Bajada de la renta en zona tensionada. Cuando se firme un nuevo contrato en una zona de mercado residencial tensionado con una bajada de, al menos, un 5% sobre la renta del contrato anterior.
70%	Alquiler por primera vez de viviendas en áreas tensionadas a jóvenes. En caso de nuevos contratos de arrendamiento a jóvenes de entre 18 y 35 años en dichas áreas. Vivienda asequible incentivada o protegida. Vivienda arrendada a la administración pública o entidad del tercer sector o acogida a algún programa público de vivienda que limite la renta del alquiler
60%	Rehabilitación o mejora. En caso de que se hubiesen llevado a cabo obras de rehabilitación en los dos años anteriores.

- **Contratos anteriores:** Los rendimientos netos positivos derivados de contratos de arrendamiento de vivienda que se hubiera celebrado con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley de vivienda les resultará de aplicación las reducciones de la LIRPF en su **redacción vigente a 31 de diciembre de 2021**. ([nueva disposición transitoria 21](#))

- La disposición final tercera modifica la Ley de Haciendas Locales (modificación del art. 72) respecto al recargo del IBI por inmuebles urbanos de uso residencial desocupados con carácter permanente.

A estos efectos tendrá la consideración de inmueble desocupado con carácter permanente aquel que permanezca desocupado, de forma continuada y sin causa justificada, por un plazo superior a **dos años**, conforme a los requisitos, medios de prueba y procedimiento que establezca la ordenanza fiscal, y pertenezcan a titulares de cuatro o más inmuebles de uso residencial.

El recargo podrá ser de hasta el **100 por ciento** de la cuota líquida del impuesto cuando el periodo de desocupación sea superior a tres años, pudiendo modularse en función del periodo de tiempo de desocupación.

Además, los ayuntamientos podrán aumentar el porcentaje de recargo que corresponda con arreglo a lo señalado anteriormente en **hasta 50 puntos porcentuales** adicionales en caso de inmuebles pertenecientes a titulares de dos o más inmuebles de uso residencial que se encuentren desocupados en el mismo término municipal.

11. Desahucios: (DF 5ª que modifica el art. 150 de la LEC)

Mejora de la regulación del procedimiento de desahucio en situaciones de vulnerabilidad. Se contemplan mejoras en el procedimiento de desahucio que pueda afectar a la vivienda habitual de hogares vulnerables para garantizar una comunicación efectiva y rápida entre el órgano judicial y los servicios sociales a través de un requerimiento para que estos evalúen la situación y, en su caso, atiendan rápidamente a las personas en situación de vulnerabilidad económica y/o social.

Se asegura que los servicios sociales puedan ofrecer soluciones habitacionales a los afectados, evitando situaciones de desamparo como consecuencia del desalojo. Además, se incrementan los plazos de suspensión de los lanzamientos en estas situaciones de vulnerabilidad, de 1 a 2 meses cuando el propietario es persona física y de 3 a 4 cuando es persona jurídica. Además, se introducen en el procedimiento criterios objetivos para definir las situaciones de vulnerabilidad económica.

Consejo de Ministros



REPRESENTACIÓN PARITARIA. Proyecto de ley orgánica de representación paritaria de mujeres y hombres: se remite al Congreso de los Diputados para su tramitación parlamentaria

Fecha: 23/05/2023

Fuente: web de La Moncloa

Enlace: [Referencia Consejo de Ministros](#)

El Consejo de Ministros ha aprobado, en segunda vuelta, para su remisión al Congreso el proyecto de Ley orgánica de representación paritaria de mujeres y hombres en los órganos de decisión, para garantizar la paridad en la política, la administración y las empresas, ampliando su alcance a los órganos constitucionales y de relevancia constitucional.

La norma tiene como meta cumplir con el objetivo de la Agenda 2030 de Naciones Unidas, basado en garantizar a las mujeres y niñas "las mismas oportunidades que los hombres y los niños en el empleo, el liderazgo y la adopción de decisiones a todos los niveles".

El Gobierno remite ahora al Congreso el texto como proyecto de ley para continuar con su tramitación tras el correspondiente trámite de audiencia pública, que ha permitido ampliar su alcance y flexibilizar más el calendario de implementación en determinados casos.

En concreto, el nuevo texto extiende los objetivos de paridad y participación equilibrada, **garantizando que las personas de cada sexo no superen el 60% ni sean menos del 40%**, ampliando su alcance a los órganos constitucionales y los órganos de relevancia constitucional, como el Tribunal Constitucional, el Consejo de Estado, el Consejo Fiscal, el Tribunal de Cuentas y el Consejo General del Poder Judicial.

Esta iniciativa continúa la senda trazada por la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que incorporó el principio de representación equilibrada entre mujeres y hombres. Y traspone la Directiva (UE) 2022/2381 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de noviembre de 2022, relativa a un mejor equilibrio de género entre los administradores de las sociedades cotizadas y medidas conexas, con lo que España asume una posición de liderazgo a la hora de incorporar a su ordenamiento las normas y recomendaciones internacionales relativas a la igualdad de género.

La nueva norma busca garantizar la representación efectiva de las mujeres en el ámbito político. Para ello, **modifica la legislación electoral** con el fin de establecer la obligatoriedad de las listas cremallera (candidaturas integradas por personas de uno y otro sexo ordenadas de forma alternativa) en las elecciones de miembros del Congreso, Senado, Parlamento Europeo, asambleas autonómicas, municipios, consejos insulares y cabildos insulares.

También traslada al máximo órgano ejecutivo del Estado, el Consejo de Ministros, el principio de representación equilibrada, consistente en que ningún sexo debe tener una presencia inferior al 40% de los puestos en dicho órgano. Este principio se aplicará a la hora de nombrar a las personas titulares de las vicepresidencias y de los ministerios en su conjunto.

Y en el ámbito de la Administración General del Estado, los órganos superiores y directivos (por ejemplo, las secretarías de Estado, las subsecretarías y las direcciones generales) de cada ministerio deberán incorporar también este principio en los próximos cinco años. La obligación se extenderá a todas las entidades del sector público estatal.

La representación equilibrada se extiende a la sociedad civil

Además, el proyecto de ley incorpora el mencionado principio de representación equilibrada a distintos ámbitos de la sociedad civil, especialmente el empresarial. Actualmente, la

presencia de mujeres en los consejos de administración de las sociedades cotizadas en España se sitúa en el 29,3% (357 consejeras de un total de 1.220), y se limita al 19,6% en el caso de la alta dirección (excluidas altas directivas consejeras).

Sin embargo, con la nueva norma, los consejos de administración de las **sociedades cotizadas y de las entidades de interés público que tengan más de 250 trabajadores** y una cifra de negocios de más de **50 millones de euros o un activo superior a 43 millones de euros** deberán tener una composición acorde con este principio, **de modo que el número de mujeres no podrá ser inferior al 40% del total de los miembros del consejo**. Para lograrlo, deberán adaptarse los procesos de selección para asegurar el cumplimiento de esta disposición, debiendo, en caso de empate entre varios candidatos, elegir al del sexo menos representado en el consejo.

En ambos tipos de sociedades se establece la obligación de **velar por que la alta dirección** también cumpla este principio y deberá detallarse en la memoria la situación al respecto. En el caso de las sociedades cotizadas se establece como infracción grave el incumplimiento de estas previsiones.

Por último, el principio de representación equilibrada deberá cumplirse también en **las juntas de gobierno de los colegios profesionales**, que además deberán incluir en su memoria anual el número de miembros desglosados por sexo y, en caso de no alcanzar el porcentaje establecido, aclarar los motivos y las medidas adoptadas para alcanzarlo.

También deberá cumplirse en **tribunales, jurados y órganos colegiados** constituidos para otorgar premios o condecoraciones de la Administración General del Estado o entidades integrantes del sector público institucional estatal o cuando sean presididos por representantes de aquéllas.

Plazos de adaptación: flexibilización del calendario

En el ámbito privado, **las sociedades cotizadas** deben asegurar en sus **consejos de administración al menos un 40% de consejeros del sexo menos representado**, de forma gradual en función de su tamaño. Será de aplicación a partir del **30 de junio de 2024 para las 35 sociedades con mayor valor de capitalización bursátil** y desde el **30 de junio de 2025 para las cotizadas con una capitalización bursátil superior a los 500 millones de euros**.

Tras la correspondiente audiencia pública, se flexibiliza el calendario de implementación al extenderse el plazo de cumplimiento para las sociedades con menor capitalización bursátil **hasta finales de junio de 2026**.

Dado el diferente punto de partida, se proporciona un plazo adicional para la adaptación hasta el 30 de junio de 2026 en las juntas de gobierno de los consejos generales y los colegios profesionales. A su vez, se establece igualmente una implementación progresiva para las empresas grandes no cotizadas, que deberán cumplir con un objetivo del 33% a finales de junio de 2026 y del 40% a finales de junio de 2028.

Actualidad Seguridad Social



AUTÓNOMOS. NOVEDADES. Nuevas herramientas incorporadas en Importass

Fecha: 30/04/2023
Fuente: web de la Seguridad Social
Enlace: [Novedad](#)

Importass ha incluido nuevas actualizaciones en Trabajo Autónomo para facilitar a este colectivo todos los trámites con la Seguridad Social y la transición al nuevo sistema de cotización que ha entrado en vigor en 2023.

En concreto, desde el mes de marzo están operativos tres nuevos servicios:

- Simulador de cuota personalizado
- Comunicación de nueva actividad
- Comunicación de fin de alguna de las actividades

Simulador de cuota personalizado

Una de las novedades más importantes es la implementación de un simulador personalizado para que los autónomos puedan calcular su cuota ajustada teniendo en cuenta los rendimientos que ha estimado, las cotizaciones durante este año y su última cuota abonada. De esta forma, evitará que al finalizar el año tenga que regularizar su situación y proceder a devoluciones o reclamaciones.

A este simulador se puede acceder desde el área personal previa identificación a través de cl@ve, certificado electrónico o vía sms, [en esta guía práctica te contamos cómo acceder](#).

Una vez identificado, hay que pulsar en el enlace “*Revisa tu cuota*” que dirigirá a este simulador personalizado.

El trabajador autónomo deberá indicar los rendimientos netos mensuales que espera obtener. Para ello, elegirá entre uno de los 15 tramos de rendimientos netos mensuales establecidos. De esta manera el trabajador podrá realizar la simulación con diferentes tramos de rendimientos netos esperados.

Una vez indicados los rendimientos, el simulador mostrará la “**Cuota y base de cotización**” ajustada que debería tener el autónomo desde la siguiente fecha de efectos del cambio de base hasta final de año para no tener que regularizar. Esta cuota puede variar si las circunstancias del trabajador autónomo cambian.



Trabajo autónomo
Ver tus datos de autónomo

Tu próxima cuota

280 €/mes
80,00 €/mes
Pago 30 sep 2023

[Ver detalle](#) ⊕

Revisa tu cuota
Simular cuota por rendimientos



Tu cuota ajustada a día de hoy debería ser:

832,00 €/mes
Cuota sin descuentos

[Ver detalle](#) ⊕

Base de cotización:
2.950,00 €/mes

Comunicación de nueva actividad

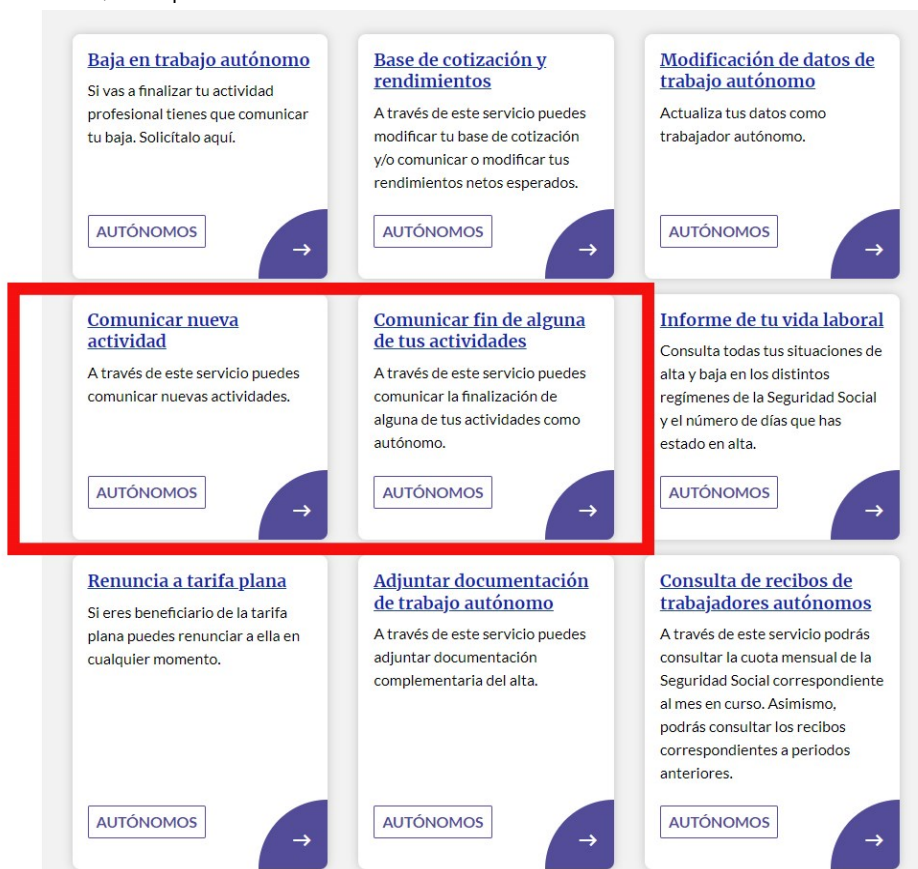
Otra de las novedades es la inclusión de una nueva tarjeta de acceso al trámite “Comunicar nueva actividad” en la sección de Trabajo Autónomo del área pública de Importass. Este servicio está destinado a trabajadores que ya están dados de alta como autónomos y quieren comunicar una nueva actividad.

Este enlace redirige al área personal, desde donde el usuario puede acceder a su ficha de autónomo y podrá comunicar una nueva actividad. Los pasos de este proceso serán muy similares a los del alta inicial, salvo con algunas excepciones.

El primer paso será el de confirmación del domicilio de actividad actual, en los casos en los que el autónomo no tenga asociado domicilio a su actividad principal.

A continuación, deberá indicar la fecha de inicio de la nueva actividad. Recuerda que esta actividad debe estar dada de alta en el Impuesto de Actividades Económicas (IAE) en la Administración Tributaria correspondiente, debiendo coincidir el día de inicio de actividad en ambas administraciones y debe comunicarse dentro de los tres días siguientes a su inicio.

No podrá comunicarse por este servicio el inicio de una actividad agraria por un trabajador autónomo, aunque se le indicará cómo debe informar a la Tesorería.



Comunicación de fin de actividad

Como en el caso anterior, se ha habilitado una nueva tarjeta de acceso directo al trámite de “Comunicar fin de alguna de tus actividades” que redirige al área personal.

Desde este servicio, el usuario puede acceder a las fichas de las actividades comunicadas y podrá informar dentro de los tres días siguientes al fin de la actividad elegida.

Sentencia del TS



CONTRATO DE RELEVO. JUBILACIÓN PARCIAL. El cese del relevista en la empleadora originaria sin que ninguna de las dos empresas contrate uno nuevo: las hace responsables a las dos empresas de forma solidaria en el pago de la prestación.

Fecha: 19/04/2023

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Sentencia del TS de 19/04/2023](#)

La cuestión a resolver es la de determinar si procede declarar la responsabilidad en el pago de la prestación de jubilación de la empresa que se ha subrogado en la relación laboral del jubilado parcial, por incumplir la obligación de sustituir al trabajador relevista cuya relación laboral se extingue antes de la fecha en la que accede a la jubilación total.

La responsabilidad es solidaria de ambas empresas.

De la misma forma que la empresa que se subroga en el contrato del jubilado parcial queda vinculada por la eventual extinción del contrato del relevista, la empleadora de este último sigue igualmente vinculada por el régimen jurídico que regula y sirve de fundamento a esa peculiar modalidad de contratación, por lo que, de extinguirlo sin sustitución antes de la fecha en la que el jubilado parcial accede a la jubilación total, debe asumir solidariamente las responsabilidades derivadas de ese incumplimiento previstas en aquella disposición adicional segunda del RD 1131/2002, en tanto que su actuación supone asimismo el incumplimiento de aquellos objetivos de mantenimiento del empleo sin merma de los ingresos de seguridad social que justifican la propia existencia de ese tipo de contrato de trabajo. **La responsabilidad de ambas empresas aparece de esta forma como indivisible y de imposible individualización, lo que da lugar a una situación jurídica de solidaridad impropia,** la cual surge cuando no es posible la fijación individualizada de la participación de cada uno de los sujetos en la causación del daño



PRUEBA VIDEOGRÁFICA. Reitera doctrina sobre la validez de prueba videográfica y el despido disciplinario. el trabajador estaba informado sobre el sistema de videovigilancia, entiende que las imágenes obtenidas a través de cámaras de vigilancia son una prueba lícita

Fecha: 26/04/2023

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Sentencia del TS de 26/04/2023](#)

La cuestión suscitada en el recurso de casación para la unificación de doctrina se centra en determinar si la prueba de videovigilancia en la que la empresa apoya las conductas imputadas en la carta de despido disciplinario, es lícita.

El trabajador no solo conocía la existencia de las cámaras sino que suscribió unos documentos en los que se ponía en su conocimiento el tratamiento de los datos a los efectos del contrato de trabajo, de las funciones y de la videovigilancia, todo ello en cumplimiento de la normativa entonces vigente, recogida en la Ley 15/1999.

La instalación del sistema de vigilancia existente, ya cuando el trabajador comenzó a prestar servicios, estaba destinado al control de la actividad laboral de lo que aquel era conocer, así como del objetivo de las mismas, como era observar el cumplimiento o no de las obligaciones laborales, permite que lo obtenido de ellas en este caso sirva como medio de prueba. Es más, como ha dicho esta Sala, "respecto del deber de información, **"el trabajador conocía que en la empresa se había instalado un sistema de control por videovigilancia, sin que haya que especificar, más allá de la mera vigilancia, la finalidad exacta que se le ha asignado a ese control.** Lo importante será determinar si el dato obtenido se ha utilizado para la finalidad de control de la relación laboral o para una finalidad ajena al cumplimiento del contrato, porque sólo si la finalidad del tratamiento de datos no guarda relación directa con el mantenimiento, desarrollo o control de la relación contractual el empresario estaría obligado a solicitar el consentimiento de los trabajadores afectados", que, en el caso presente, además, estaba cumplido".



NULIDAD DEL DESPIDO. El TSJ de Cartagena confirma que el despido de una trabajadora que, sin estar en situación de IT en el momento del despido, ha padecido recientemente dos procesos de IT por el síndrome del túnel carpiano, debe calificarse como nulo. La empresa no justifica la extinción del contrato.

Fecha: 22/11/2022

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Sentencia del Juzgado de lo Social de Cartagena de 22/11/2022](#)

En el presente proceso la trabajadora demandante solicita se declare la nulidad de su despido por la empresa demandada, alegando que el único motivo de la extinción de su contrato de trabajo es su estado de salud, que ha provocado tres bajas médicas por síndrome del túnel carpiano, dolencia por la que está pendiente de intervención quirúrgica.

Pues bien, en este caso, la empresa pretendió justificar la decisión extintiva aludiendo al bajo rendimiento de la trabajadora, a sus enfrentamientos con otros trabajadores de la empresa y a las quejas que su conducta provocaba por parte de los clientes. Sin embargo, lo cierto es que la carta de despido se ha redactado en términos absolutamente genéricos, sin ninguna precisión en la exposición de los hechos, y que en el acto del juicio no se ha practicado ninguna prueba tendente a acreditar aquella justificación, por lo que los indicios de discriminación prevalecerán y el despido será declarado nulo, de conformidad con el artículo 55.5 del Estatuto de los Trabajadores.

Por tanto, **procede declarar la nulidad del despido** de la demandante.



JUBILACIÓN. Es posible dejar sin efecto la concesión de jubilación poder solicitarla con posterioridad en un momento en que le resulte más favorable para sus intereses. No se trata de situación irreversible ni se está ante una renuncia al derecho a la jubilación.

Fecha: 26/04/2023

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Sentencia del TS de 26/04/2023](#)

La cuestión a resolver en el presente recurso de casación unificadora consiste en determinar **si es posible dejar sin efecto por voluntad del beneficiario una prestación de jubilación reconocida, inmediatamente después de su notificación, para poder solicitarla más adelante, en un momento posterior que le pueda resultar más favorable al aumentar su período de cotización.**

Es cierto que tal posibilidad no está expresamente prevista en la norma; pero tampoco está expresamente prohibida, porque la situación descrita no implica, en modo alguno, una renuncia al derecho a la prestación de jubilación, sino la manifestación de no querer disfrutarla en la cuantía reconocida para solicitarla más adelante cuando, en virtud de los acontecimientos personales posteriores, dicha cuantía pudiera ser más conveniente para sus intereses. Al respecto, hay que tener en cuenta, por un lado, que la solicitud de jubilación no resulta obligatoria para quienes cumplan la edad ordinaria de jubilación; y, por otro, que el propio sistema permite e, incluso, incentiva la prolongación de la vida activa y, con ello, el retraso en la solicitud de la jubilación.

Actualidad del Poder Judicial

**PODER
JUDICIAL
ESPAÑA**

BAJA POR ANSIEDAD. El TSJ de Cantabria confirma que una baja por ansiedad a causa de los comentarios de compañeros es accidente laboral

Desestima el recurso del Gobierno de Cantabria contra una sentencia del Juzgado de lo Social nº 3 que atendió a la demanda de una trabajadora operaria de una cuadrilla de Obras Públicas

Fecha: 19/05/2023

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: sentencia todavía no publicada

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria ha desestimado el recurso presentado por el Gobierno de Cantabria contra una sentencia del Juzgado de lo Social nº 3 de Santander que consideró accidente laboral la baja de una trabajadora por ansiedad.

En una sentencia recientemente notificada, el tribunal respalda la decisión del juez de instancia, que estimó la demanda presentada por una mujer que trabajaba en la Consejería de Obras Públicas como operaria en una cuadrilla de siete miembros.

Según se ha considerado probado, la trabajadora “comenzó a recibir por parte de dos compañeros comentarios no relacionados con su actividad laboral”. Estos “no llamaban a la demandante por su nombre, como hacían con el resto de la cuadrilla”, sino que la decían “la rubia, la oficiala”.

Señala la sentencia que en una ocasión uno de ellos “hizo ademán de atropellarla con una apisonadora” y que, en otro momento, “ante una discrepancia laboral uno de los dos trabajadores referidos le dijo a la demandante que no tenía nada que hablar con ella y que se fuera a tomar por culo”.

La demandante, “a partir de las circunstancias referidas, comenzó a mostrar pesadumbre, labilidad frecuente, desesperación y ansiedad”, y acudió a “ayuda psicológica y psiquiátrica a partir de estos hechos”.

La mujer “está diagnosticada de depresión mayor, ansiedad generalizada y estrés postraumático” y “presenta ansiedad, rumiaciones, insomnio, ánimo deprimido, apatía, abulia, anhedonia”, añade la sentencia.

La ansiedad se deriva del conflicto laboral

El Gobierno de Cantabria alegó en su recurso contra la sentencia del Juzgado de lo Social que “la trabajadora no ha logrado demostrar que la presión psicológica que padece deriva de la conflictividad laboral”.

Sin embargo, para el tribunal sí existe relación entre su situación laboral y la ansiedad que padece, dada “la inexistencia de procesos previos de incapacidad temporal por ansiedad” y “la clara vinculación entre la sintomatología que presenta y la conflictividad laboral, vinculación que se aprecia de forma nítida en los informes clínicos que se recogen”.

Entiende la Sala que “se cumple el requisito de que el trabajo sea el único factor causal de la baja, ya que se advierte un claro nexo entre el factor laboral y la situación clínica determinante de la incapacidad, sin que exista evidencia alguna de la confluencia de otras causas”.

Para los magistrados, “la baja obedece a un estado de ansiedad que deriva de una situación de conflicto laboral, sin la concurrencia de ninguna otra causa determinante”, motivo por el cual deciden desestimar el recurso de suplicación interpuesto por el Gobierno de Cantabria.

La sentencia de la Sala de lo Social no es firme, ya que contra la misma cabe la interposición de un recurso de casación para la unificación de doctrina que ventilaría la Sala Cuarta del Tribunal Supremo.

Actualidad del Poder Judicial

**PODER
JUDICIAL
ESPAÑA**

COMPLEMENTO POR MATERNIDAD. El Tribunal Supremo establece que el complemento de maternidad por aportación demográfica puede percibirse a la vez por los dos progenitores

A juicio de la Sala, el reconocimiento a uno de los progenitores del derecho a percibir este complemento no debe impedir que el otro progenitor también lo perciba si reúne los requisitos legales

Fecha: 24/05/2023

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: sentencia todavía no publicada

El Pleno de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo ha dictado una sentencia en la que fija como doctrina que “el complemento de maternidad por aportación demográfica puede ser obtenido por mujeres u hombres que cumplan los requisitos en él previstos, sin tomar en consideración la circunstancia de que el otro progenitor (o persona asimilada) también tenga o pueda tener derecho a su percepción”.

A juicio de la Sala, el reconocimiento a uno de los progenitores del derecho a percibir el complemento de maternidad por aportación demográfica no debe impedir que el otro progenitor también lo perciba si reúne los requisitos legales.

Ello supone que a las pensiones causadas desde el 1 de enero de 2016 hasta el 3 de febrero de 2021 (cuando estuvo vigente la normativa que regulaba el complemento de maternidad por aportación demográfica) les resulta aplicable ese complemento con independencia de quien lo solicitase (mujer u hombre), señala la sentencia.

Posteriormente a esa fecha entró en vigor el Real Decreto-ley 3/2021, de 2 de febrero, que regula ahora el complemento para reducir la brecha de género en las pensiones, que sí impide explícitamente el disfrute simultáneo por los dos progenitores.

Para el Supremo, “restringir el beneficio solo a un progenitor (sin que tampoco exista un criterio para determinar quién deba ser), bajo el argumento de que los causantes de la prestación son los menores, no solo desconoce las exigencias contributivas, sino que acabaría actuando, sin habilitación normativa para ello, en contra de la contemplación igualitaria de una norma que no puede ampararse en las excepciones destinadas a reestablecer previos desequilibrios”.

El Supremo destaca que la regulación anterior del artículo 60 de la Ley General de la Seguridad Social, que es la examinada en el pleito, omitía por completo la consideración de qué sucede cuando el progenitor distinto del solicitante ya disfruta del complemento. Y “si el legislador quisiera eliminar el beneficio en tales casos debiera haberlo explicitado”, ya que en cuestiones relacionadas con la protección frente a situaciones de necesidad (art. 41 de la Constitución), si la norma no exige más requisitos, el intérprete tampoco puede hacerlo.

Asimismo, el tribunal indica que el derecho al complemento debe reconocerse prescindiendo del sexo de quien lo lucra, porque “sería paradójico e ilógico que un beneficio nacido para compensar la situación desfavorable sufrida por muchas mujeres acabara siéndole denegado a una de ellas con el argumento de que ya lo está percibiendo el progenitor varón. Se trata de un derecho que nació desvinculado de la condición biológica de la mujer, por lo que carece de sentido atender a la situación en que se encuentre el progenitor distinto del que activa su disfrute”.

Por otro lado, recuerda el Supremo que el Tribunal de Justicia de la UE estableció que la regulación anterior (complemento por aportación demográfica), que es la examinada en la sentencia, discriminaba a los varones, por lo que no es posible tomar en cuenta el fin perseguido por la nueva norma que ha venido a superarla y que ha declinado reordenar las situaciones surgidas al amparo de la pretérita. Así, según los magistrados, la doctrina que ahora establecen es la que mejor casa con la jurisprudencia acerca de cómo finalizar con las situaciones discriminatorias, que es no eliminando el derecho en cuestión, sino expandiendo su titularidad a los colectivos que habían sido preteridos.

Por todo ello, el Supremo desestima el recurso para unificación de doctrina presentado por el Instituto Nacional de la Seguridad Social contra una sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia que reconoció el derecho a percibir el complemento de maternidad por aportación demográfica al padre, a pesar de que lo estaba percibiendo ya la madre. La Seguridad Social argumentaba que el complemento de maternidad por aportación demográfica era único y solo podía reconocerse a uno de los progenitores.

Actualidad del Poder Judicial



COMPLEMENTO DE BRECHA DE GÉNERO. El TSXG reconoce el derecho de un marinero jubilado a percibir el complemento de brecha de género en su pensión

La Sala considera acreditado que su carrera profesional se vio interrumpida y afectada debido al nacimiento de sus hijos

Fecha: 25/05/2023
Fuente: web del Poder Judicial
Enlace: [Sentencia](#)

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Xustiza de Galicia (TSXG) ha declarado, en una sentencia pionera en Galicia, el derecho de un jubilado a percibir en su pensión el complemento para la reducción de la brecha de género, lo que, en su caso, supone 27 euros al mes por cada uno de sus hijos. De esta forma, el alto tribunal gallego ha aplicado el nuevo artículo 60 de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS), pues la Sala considera acreditado que el demandante, un marinero embarcado en barcos de bandera de conveniencia, que su carrera profesional se vio interrumpida y afectada debido al nacimiento de sus hijos.

El alto tribunal gallego explica que, según la LGSS, en el supuesto de hijos o hijas nacidos/as hasta el 31 de diciembre de 1994, para recibir el complemento se debe “tener más de ciento veinte días sin cotización entre los nueve meses anteriores al nacimiento y los tres años posteriores a dicha fecha”. En este caso, según la resolución, el demandante no tiene ningún día cotizado entre los nueve meses anteriores y los tres años posteriores a las fechas de nacimiento de sus hijos, lo que supone que tiene derecho al complemento para la reducción de la brecha de género, pues no consta que la otra progenitora lo cobre. La sentencia no es firme, pues contra ella cabe presentar recurso de casación ante el Tribunal Supremo.



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

MADRID. SECTOR COMERCIO VARIO. Resolución de 8 de mayo de 2023, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo del Sector Comercio Vario, suscrito por la organización empresarial COPYME y por la representación sindical UGT y CC.OO. [\[BOCM 24/05/2023\]](#)

MADRID. ESPACIOS ESCÉNICOS. Resolución de 8 de mayo 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 del año 2022 del convenio colectivo del Sector de Espacios Escénicos de la Comunidad de Madrid, suscrita por la comisión mixta paritaria. [\[BOCM 24/05/2023\]](#)

CATALUNYA. LIMPIEZA DE EDIFICIOS. RESOLUCIÓN EMT/1729/2023, de 9 de mayo, por la que se dispone la inscripción y la publicación del Convenio colectivo de trabajo del sector de la limpieza de edificios y locales de Cataluña para los años 2022 a 2025. [\[DOGC 23/05/2023\]](#)

CATALUNYA. TRASPORTE SANITARIO. RESOLUCIÓN EMT/1744/2023, de 15 de mayo, por la que se dispone la inscripción y la publicación del Acuerdo parcial de la Comisión negociadora del Convenio colectivo de trabajo para empresas y trabajadores/as de enfermos y accidentados en ambulancia (transporte sanitario). [\[DOGC 26/05/2023\]](#)

TARRAGONA. EMPRESAS ESTIBADORAS. Modificación del texto del Acuerdo del Convenio colectivo de trabajo del sector de Empresas consignatarios de buques, empresas estibadoras, empresas transitarias, para el año 2022. Código conv. 43000135011994. [\[BOT de 19/05/2023\]](#)

ESTATAL. AUTOESCUELAS. Resolución de 8 de mayo de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registran y publican las tablas salariales para el año 2023 del XXIII Convenio colectivo nacional de autoescuelas [\[BOE 22/05/2023\]](#)