

ÍNDICE**Boletines oficiales**

DOGC núm. 8935 de 13/06/2023

gencat **CATALUNYA. CALENDARIO FIESTAS LABORALES.** [ORDEN EMT/153/2023](#), de 29 de mayo, por la que se establece el calendario oficial de fiestas laborales en Cataluña para el año 2024.

[\[Pág. 3\]](#)

DOGC núm. 8935 de 13/06/2023

gencat **CATALUNYA. CONCESIÓN DE SUBVENCIONES PARA PROGRAMA COMPLIANCE.** [RESOLUCIÓN de 9 de junio de 2023](#), de modificación de la Resolución de 28 de abril de 2022, por la que se aprueban las bases reguladoras del procedimiento para la concesión de subvenciones destinadas a la financiación de programas de cumplimiento normativo (compliance) en materia de competencia de las empresas.

[\[Pág. 3\]](#)**Sentencias de interés**

DESPIDO DISCIPLINARIO DEL TRABAJADOR EN SITUACIÓN DE IT POR REALIZAR ACTIVIDADES INCOMPATIBLES CON SUS DOLENCIAS. INFORME DE DETECTIVE PRIVADO. Ilícitud de la prueba al obtenerse fotografiando al trabajador en el jardín de su domicilio. Se confirma la sentencia recurrida que declaró la improcedencia del despido.

[\[Pág. 5\]](#)

FOGASA. El FOGASA no es responsable del abono de la indemnización por extinción del contrato de trabajo de un trabajador de una empresa concursada que se encontraba en situación de excedencia voluntaria en el momento de dictarse el auto del juzgado de lo mercantil. A pesar de que había acordado con la empresa una reserva de puesto de trabajo. **REITERA DOCTRINA.**

[\[Pág. 5\]](#)

REINCORPORACIÓN AL TRABAJO. La reincorporación de una trabajadora, excedente voluntaria, a través de un contrato a tiempo parcial no constituye una novación de su anterior contrato a tiempo completo, sino que implica el mantenimiento del derecho a la reincorporación a jornada completa cuando exista vacante.

[\[Pág. 6\]](#)

EJECUCIÓN DE SENTANCIA. INTERESES MORATORIOS. Condena al recargo de prestaciones por falta de medidas de seguridad que se cuantifica en una cantidad a tanto alzado: no cabe imponer los intereses moratorios que no fueron solicitados en demanda ni los impuso la sentencia que se trata de ejecutar.

[\[Pág. 7\]](#)

Recuerda que



ALERTADORES O WHISTLEBLOWERS. Os recordamos que el **13 de junio** entra en vigor la [Ley 2/2023, de 20 de febrero](#), reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción **para las empresas con más de 250 trabajadores**
[\[Pág. 8\]](#)

Actualidad de la Comisión Europea



CE. TRABAJADORES DE PLATAFORMAS.

Derechos de los trabajadores de plataformas: el Consejo acuerda su posición.

[\[Pág. 11\]](#)

Actualidad del Parlamento Europeo



UE. BECARIOS.

El Parlamento reclama legislación para evitar la explotación de los becarios
[\[Pág. 13\]](#)



UE. INTELIGENCIA ARTIFICIAL. CHATGPT. La Eurocámara, lista para negociar la primera ley sobre inteligencia artificial
[\[Pág. 14\]](#)

Actualidad Ministerio de Trabajo



BECARIOS. ESTATUTO DEL BECARIO. Yolanda Díaz y organizaciones sindicales firman el acuerdo que “permite cerrar el círculo de la formación de calidad y el empleo digno para las personas jóvenes”

Deberá aprobarse en el Consejo de Ministros pasando después por la Comisión Permanente del Congreso de los Diputados
[\[Pág. 16\]](#)

Convenios colectivos publicados esta semana del Estado, Catalunya y Madrid

[\[Pág. 17\]](#)

Leído en la prensa

[\[Pág. 19\]](#)

Boletines oficiales

DOGC núm. 8935 de 13/06/2023

**CATALUNYA. CALENDARIO FIESTAS
LABORALES. [ORDEN EMT/153/2023](#)**, de 29 de

mayo, por la que se establece el calendario oficial de fiestas laborales en Cataluña para el año 2024.

Serán fiestas laborales en Cataluña durante año 2024:

1 de enero, lunes

6 de enero, sábado

29 de marzo, viernes

1 de abril, lunes

1 de mayo, miércoles

24 de junio, lunes

15 de agosto, jueves

11 de septiembre, miércoles

12 de octubre, sábado

1 de noviembre, viernes

6 de diciembre, viernes

25 de diciembre, miércoles

26 de diciembre, jueves

b) En el territorio de Aragón, la fiesta del día 26 de diciembre (San Esteban) queda sustituida por la de 17 de junio (Fiesta de Aragón), lunes.

c) De las trece fiestas mencionadas en el apartado a) habrá una, a escoger entre el 6 de enero, el 1 de abril, el 24 de junio y el 26 de diciembre, que tendrá el carácter, de recuperable. Las otras doce serán de carácter retribuido y no recuperable.

DOGC núm. 8935 de 13/06/2023

**CATALUNYA. CONCESIÓN DE
SUBVENCIONES PARA PROGRAMA
COMPLIANCE. [RESOLUCIÓN de 9 de junio de](#)**

[2023](#), de modificación de la Resolución de 28 de abril de 2022, por la que se aprueban las bases reguladoras del procedimiento para la concesión de subvenciones destinadas a la financiación de programas de cumplimiento normativo (compliance) en materia de competencia de las empresas.

En fecha 13 de mayo de 2022, se publicó en el DOGC núm. 8667 la Resolución, de 28 de abril de 2022, por la que se aprueban las bases reguladoras del procedimiento para la concesión de subvenciones destinadas a la financiación de programas de compliance en materia de competencia de las empresas.

La aplicación práctica de estas bases reguladoras aconseja hacer algunas modificaciones que conllevarán dar más dinamismo y eficacia —y más transparencia— a la línea de subvenciones de la ACCO para programas de compliance en materia de competencia de las empresas, teniendo en cuenta, además, la experiencia adquirida con la publicación de la primera convocatoria en el año 2022.

Así, se considera adecuado **ampliar el abanico de empresas** que puedan acogerse a las subvenciones con independencia de su tamaño, de manera que aquellas que no sean una pyme también puedan ser beneficiarias de la ayuda, todo ello con la finalidad de fomentar el desarrollo de estos programas de compliance sobre competencia en el ámbito de todas las empresas privadas y, en última instancia, en el conjunto del tejido empresarial existente.

También se considera conveniente establecer un **periodo de ejecución más corto de los programas de compliance subvencionados**, dada la experiencia acumulada en la gestión y justificación de las subvenciones otorgadas mediante esta línea de ayudas.

Asimismo, se ha considerado necesario **aclarar el sentido de algunas de las bases reguladoras, básicamente relacionadas con el objeto subvencionable** y los requisitos y condiciones que deben cumplir las empresas solicitantes, con el fin de incrementar la seguridad jurídica de estas empresas interesadas.

En resumen, las presentes modificaciones se avienen con el objetivo final de instaurar en la empresa privada en general una verdadera cultura de cumplimiento normativo referido a la defensa de la competencia, y de conseguir una gestión pública eficaz y transparente de estas subvenciones.

Sentencias de interés



DESPIDO DISCIPLINARIO DEL TRABAJADOR EN SITUACIÓN DE IT POR REALIZAR ACTIVIDADES INCOMPATIBLES CON SUS DOLENCIAS. INFORME DE DETECTIVE PRIVADO. Ilícitud de la prueba al obtenerse fotografiando al trabajador en el jardín de su domicilio.

Se confirma la sentencia recurrida que declaró la improcedencia del despido.

Fecha: 25/05/2023
Fuente: web del Poder judicial
Enlace: [sentencia del TS de 25/05/2023](#)

La cuestión planteada en el presente recurso consiste en determinar la validez de la prueba del informe del detective privado, en virtud de la cual la empresa ahora recurrente en casación unificadora sustentó el despido disciplinario del trabajador por realizar actividades incompatibles con las dolencias de su situación de incapacidad temporal.

Parece razonable deducir que también el jardín del domicilio del trabajador es un lugar en el que solo puede entrarse con el consentimiento de este, titular del domicilio, o, salvo supuestos de flagrante delito, mediante resolución judicial (artículo 18.2 CE). En efecto, se trata de un ámbito en el que se ejerce la vida íntima, personal y familiar y que puede permanecer ajeno a las intromisiones de terceros en contra de la voluntad de su titular. Es un espacio en el que este también tiene una expectativa legítima de privacidad, aunque pueda ser con alguna intensidad menor que en el espacio edificado distinto del jardín. Y, de no considerarse que el jardín sea, en sentido estricto, el domicilio del trabajador, dicho jardín entrará sin dificultad en el concepto de otros lugares reservados (artículos 48.1 a) y 48.3 de la Ley 5/2014), que lo son porque toda intromisión de terceros en ellos necesita del consentimiento de su titular.

Por lo demás, no consta que, en el presente supuesto, el jardín del trabajador fuera visible para cualquiera que pudiera pasar por su proximidad, ni que no hubiera muros, setos o vallas de cualquier naturaleza que dificultaran la visibilidad desde el exterior.



FOGASA. El FOGASA no es responsable del abono de la indemnización por extinción del contrato de trabajo de un trabajador de una empresa concursada que se encontraba en situación de excedencia voluntaria en el momento de dictarse el auto del juzgado de lo mercantil. A pesar de que había acordado con la empresa una reserva de puesto de trabajo. REITERA DOCTRINA

Fecha: 17/05/2023
Fuente: web del Poder judicial
Enlace: [sentencia del TS de 17/05/2023](#)

La cuestión planteada en el presente recurso de casación para la unificación de doctrina consiste en determinar si el Fondo de Garantía Salarial (FOGASA) debe abonar la indemnización por extinción del contrato de trabajo de un trabajador de una empresa concursada que se encontraba en situación de excedencia voluntaria en el momento de dictarse el auto del juzgado de lo mercantil extinguiendo el contrato.

En definitiva, el FOGASA responde de los supuestos tasados legalmente que le atribuyen responsabilidad. En los casos de excedencia voluntaria, la jurisprudencia, interpretando la normativa aplicable, ha establecido que el excedente voluntario no tiene derecho a la indemnización correspondiente a la extinción por causas objetivas, por lo que ninguna responsabilidad al respecto puede tener el FOGASA. Si al excedente voluntario se le ha mejorado lo que la ley le reconoce (el mero derecho preferente al reingreso), esa mejora no le es oponible al FOGASA ni responde por ella. Se trata de una mejora que va más allá de los supuestos legales y tasados de los que responde el FOGASA, que no puede vincularle ni hacer surgir su responsabilidad.



REINCORPORACIÓN AL TRABAJO. La reincorporación de una trabajadora, excedente voluntaria, a través de un contrato a tiempo parcial no constituye una novación de su anterior contrato a tiempo completo, sino que implica el mantenimiento del derecho a la reincorporación a jornada completa cuando exista vacante.

Fecha: 24/05/2023

Fuente: web del Poder judicial

Enlace: [sentencia del TS de 24/05/2023](#)

La cuestión que se plantea en el presente recurso de casación unificadora consiste en determinar si la reincorporación de una trabajadora, excedente voluntaria, a través de un contrato a tiempo parcial constituye una novación de su anterior contrato a tiempo completo o, por el contrario, implica el mantenimiento del derecho a la reincorporación a jornada completa cuando exista vacante. Igualmente habrá que determinar si, producida la vacante sin modificar las condiciones de la actora, esta tiene derecho a percibir las diferencias salariales correspondientes desde que se produce dicha vacante y hasta que se la reincorpore a tiempo completo.

Cuando la empresa que no tiene vacantes a tiempo completo ofrece al excedente una vacante a tiempo parcial; el trabajador será libre de aceptarla o no; en ambos casos mantiene su derecho a que se le reincorpore en una vacante a tiempo completo. Así lo pusimos de relieve en nuestra STS de 12 de febrero de 2014, Rcd. 322/2014, en la que establecimos que el trabajador excedente tiene preferencia al reingreso frente a otros trabajadores de su misma categoría que hayan visto convertido su contrato de trabajo temporal y/o a tiempo parcial en otro indefinido y/o a jornada completa tras producirse la solicitud de reingreso. Es cierto que la transformación de los contratos no supone el acceso de personal externo a la empresa, pero también lo es que evidencia la existencia de necesidad de mano de obra permanente y de las características del actor. Por consiguiente, se pone de relieve la existencia de puestos de trabajo que se acomodan a esa preferencia de reingreso. Frente a ello, no cabe aceptar que los trabajadores temporales y/o a tiempo parcial tengan un derecho preferente al del propio actor, en tanto la obligación de la empresa de reincorporarle había nacido ya en el momento en que, solicitado el reingreso, aparecen necesidades que han de cubrirse con otros trabajadores.

En el caso que nos ocupa, la trabajadora al aceptar su reincorporación mediante un contrato a tiempo parcial expresamente manifestó, y así lo recogen los hechos probados, que tal aceptación no implicaba renuncia a su reingreso a una jornada a tiempo completo. Evidenciaba claramente de este modo, su negativa a producir una novación de su contrato de trabajo que fuera definitiva. Antes bien al contrario, con esa manifestación la actora expresaba que no consentía la novación de su contrato indefinido en un contrato a tiempo parcial y que, si aceptaba la reincorporación mediante un contrato a tiempo parcial, ello no significaba en modo alguno que renunciase a ser reincorporada en las mismas condiciones que regían antes de la excedencia. El hecho de que la empresa le advirtiera que la aceptación de la oferta supondría el agotamiento del derecho al reingreso derivado de la excedencia resulta absolutamente inocuo pues tal manifestación de parte no fue en ningún caso aceptada por la trabajadora y, por si sola no podía producir una modificación contractual, una novación del inicial contrato a tiempo completo por un contrato a tiempo parcial por impedirlo expresamente el artículo 12.4.e) ET.



EJECUCIÓN DE SENTANCIA. INTERESES MORATORIOS. Condena al recargo de prestaciones por falta de medidas de seguridad que se cuantifica en una cantidad a tanto alzado: no cabe imponer los intereses moratorios que no fueron solicitados en demanda ni los impuso la sentencia que se trata de ejecutar.

Fecha: 30/05/2023

Fuente: web del Poder judicial

Enlace: [sentencia del TS de 30/05/2023](#)

La cuestión a resolver en el presente recurso de casación unificadora consiste en determinar si, en trámite de ejecución de sentencia que condenó a una cantidad concreta en concepto de recargo por falta de medidas de seguridad, cabe imponer los intereses moratorios previstos en los artículos 1101 y 1108 CC que no fueron solicitados en la demanda ni establecidos en la sentencia que se pretende ejecutar.

La traslación de la expuesta doctrina al supuesto que examinamos revela, claramente, que la doctrina correcta se encuentra en la sentencia de contraste que establece con nitidez la exigencia de que los intereses moratorios debieron ser solicitados en su momento y establecidos en la sentencia de instancia cuya ejecución se pretende luego.

En el caso examinado, es claro que se controvertió sobre la pertinencia o no del recargo, incluso sobre su cuantía en función de si debían o no excluirse determinadas partidas, pero ni se solicitaron, ni hubo controversia alguna sobre los intereses a aplicar a la cantidad a que ascendió la condena del recargo de prestaciones. En esas condiciones, tales intereses no podían ser ya fijados en ejecución de sentencia, trámite en el que no podía modificarse el importe del principal

Recuerda que

ALERTADORES O WHISTLEBLOWERS. Os recordamos que el **13 de junio** entra en vigor la [Ley 2/2023, de 20 de febrero](#), reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción **para las empresas con más de 250 trabajadores**

Fecha: 13/06/2023

Fuente: primeralectura

¿Cuál es la finalidad de esta Ley? (art. 1)



Se incorpora al Derecho español la Directiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2019.

La presente ley tiene por finalidad **otorgar una protección adecuada frente a las represalias que puedan sufrir las personas físicas que informen** sobre alguna de las acciones u omisiones a que se refiere el artículo 2, a través de los procedimientos previstos en la misma.

También tiene como finalidad el fortalecimiento de la **cultura de la información**, de las infraestructuras de integridad de las organizaciones y el fomento de la cultura de la información o comunicación como mecanismo para prevenir y detectar amenazas al interés público. Se excluyen del ámbito de aplicación material los supuestos que **se rigen por su normativa específica**.

¿Qué protege?: (art 2)

La presente ley protege a las personas físicas que informen, a través de alguno de los procedimientos previstos en ella de:

- Cualesquiera **acciones u omisiones que puedan constituir infracciones del Derecho de la Unión Europea**
- Acciones u omisiones que puedan ser constitutivas de **infracción penal o administrativa grave o muy grave**. En todo caso, se entenderán comprendidas todas aquellas **infracciones penales o administrativas graves o muy graves que impliquen quebranto económico para la Hacienda Pública y para la Seguridad Social**.

¿A quién?: (art. 3)

Se aplicará a los **informantes que trabajen en el sector privado o público** y que hayan obtenido información sobre infracciones en un contexto laboral o profesional.

- las personas que tengan la condición de **empleados públicos o trabajadores por cuenta ajena**;
- los **autónomos**;
- los **accionistas, partícipes** y personas pertenecientes al órgano de administración, dirección o supervisión de una empresa, incluidos los miembros no ejecutivos;
- cualquier persona que trabaje para o bajo la supervisión y la dirección de **contratistas, subcontratistas y proveedores**.

La presente ley también se aplicará a los informantes que comuniquen o revelen públicamente información sobre infracciones obtenida en el marco de **una relación laboral o estatutaria ya finalizada, voluntarios, becarios, trabajadores en periodos de formación con independencia de que perciban**

o no una remuneración, así como a aquellos cuya relación laboral todavía no haya comenzado, en los casos en que la información sobre infracciones haya sido obtenida durante el proceso de selección o de negociación precontractual.

¿Cómo?: (art. 4)



Se hará a través de un **sistema interno de información**.

¿Quién será el responsable de implantarlo?: (art. 5)

El **órgano de administración u órgano de gobierno de cada entidad** u organismo obligado por esta ley será el responsable de la implantación del Sistema interno de información, previa consulta con la representación legal de las personas trabajadoras, y tendrá la condición de responsable del tratamiento de los datos personales de conformidad con lo dispuesto en la normativa sobre protección de datos personales.

¿A quién corresponde la gestión de sistema interno?: (art. 6 a 9)

La gestión del Sistema interno de información se podrá llevar a cabo **dentro de la propia entidad u organismo o acudiendo a un tercero externo**.

¿Qué entidades deben contar con el sistema de información interna?: (Art. 10, 11 y 12)

- Las **personas físicas o jurídicas** del sector privado **que tengan contratados cincuenta o más trabajadores**.

Las personas jurídicas en el **sector privado que tengan entre cincuenta y doscientos cuarenta y nueve trabajadores y que así lo decidan**, podrán compartir entre sí el Sistema interno de información y los recursos destinados a la gestión y tramitación de las comunicaciones, tanto si la gestión se lleva a cabo por cualquiera de ellas como si se ha externalizado, respetándose en todo caso las garantías previstas en esta ley

- Las **personas jurídicas del sector privado** que entren en el ámbito de aplicación de los actos de la Unión Europea en materia de servicios, productos y mercados financieros, prevención del blanqueo de capitales o de la financiación del terrorismo, seguridad del transporte y protección del medio ambiente a que se refieren las partes I.B y II del anexo de la Directiva (UE) 2019/1937, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2019, deberán disponer de un Sistema interno de información que se regulará por su normativa específica con independencia del número de trabajadores con que cuenten. En estos casos, esta ley será de aplicación en lo no regulado por su normativa específica. Se considerarán incluidas en el párrafo anterior las personas jurídicas que, pese a no tener su domicilio en territorio nacional, desarrollen en España actividades a través de sucursales o agentes o mediante prestación de servicios sin establecimiento permanente.
- Los **partidos políticos, los sindicatos, las organizaciones empresariales y las fundaciones** creadas por unos y otros, siempre que reciban o gestionen fondos públicos.

En el caso de un **grupo de empresas** conforme al artículo 42 del Código de Comercio, la sociedad dominante aprobará una política general relativa al Sistema interno de información a que se refiere el artículo 5 y a la defensa del informante, y asegurará la aplicación de sus principios en todas las entidades que lo integran, sin perjuicio de la autonomía e independencia de cada sociedad, subgrupo o conjunto de sociedades integrantes que, en su caso, pueda establecer el respectivo sistema de gobierno corporativo o de gobernanza del grupo, y de las modificaciones o

adaptaciones que resulten necesarias para el cumplimiento de la normativa aplicable en cada caso. 2. **El Responsable del Sistema podrá ser uno para todo el grupo.**

¿Es incompatible el canal interno con el externo? (Art. 16 a 24)

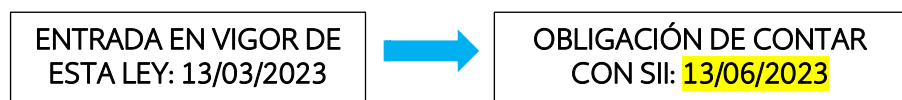
Toda persona física **podrá informar ante la Autoridad Independiente de Protección del Informante, A.A.I.**, o ante las autoridades u órganos autonómicos correspondientes, de la comisión de cualesquiera acciones u omisiones incluidas en el ámbito de aplicación de esta ley, ya sea directamente o previa comunicación a través del correspondiente canal interno.

¿Qué pasa si no se instala un Sistema interno de información? (Art. 61 y ss)

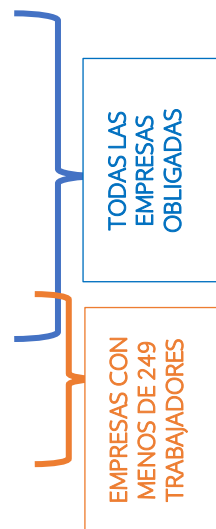
Tendrán la consideración de **infracciones muy graves** el incumplimiento de la obligación de disponer de un Sistema interno de información en los términos exigidos en esta ley con la consecuente **sanción económica** y en algunos casos la amonestación pública, **prohibición de obtención de subvenciones y beneficios fiscales durante 4 años.**

¿A partir de cuándo es obligatorio establecer un sistema interno de información si estoy obligado? (DT 2ª)

Las Administraciones, organismos, **empresas** y demás entidades obligadas a contar con un Sistema interno de información deberán implantarlo **en el plazo máximo de tres meses a partir de la entrada en vigor de esta ley (13/03/2023)**



Como excepción, en el caso de las **entidades jurídicas del sector privado con doscientos cuarenta y nueve trabajadores o menos**, así como de los municipios de menos de diez mil habitantes, el plazo previsto en el párrafo anterior se extenderá hasta el **1 de diciembre de 2023.**



EMPRESAS	OBLIGACIÓN DE CONTAR CON UN SISTEMA INTERNO	DESDE CUANDO
EMPRESAS DE 0 A 49 TRABAJADORES	NO	-----
EMPRESAS DE 50 A 249 TRABAJADORES	SI	01/12/2023
EMPRESAS CON MÁS DE 250 TRABAJADORES	SI	13/06/2023

Actualidad de la Comisión Europea



CE. TRABAJADORES DE PLATAFORMAS.

Derechos de los trabajadores de plataformas: el Consejo acuerda su posición.

Fecha: 12/06/2023

Fuente: web de la CE

Enlace: [recurso y petición de decisión prejudicial](#)

El Consejo está listo para iniciar negociaciones con el Parlamento Europeo sobre una nueva ley que **ayudará a** millones de trabajadores temporales a acceder a los derechos laborales. Hoy, los ministros de Empleo y Asuntos Sociales acordaron el enfoque general del Consejo para una propuesta de directiva para **mejorar las condiciones de trabajo de los trabajadores de plataformas**.

La propuesta introduce dos mejoras clave: ayuda a determinar la **situación laboral correcta** de las personas que trabajan para plataformas digitales y establece las primeras normas de la UE sobre el uso de la **inteligencia artificial en el lugar de trabajo**.

Correcta clasificación de los trabajadores por cuenta propia

Actualmente, la mayoría de los 28 millones de trabajadores de plataformas de la UE, incluidos los taxistas, los trabajadores domésticos y los repartidores de alimentos, **son autónomos formales**. Sin embargo, algunos de ellos tienen que cumplir con muchas de las mismas **reglas y restricciones** que un trabajador por cuenta ajena. Esto indica que, de hecho, tienen una **relación laboral** y, por lo tanto, deben disfrutar de los **derechos laborales y la protección social** que se otorga a los empleados en virtud de la legislación nacional y de la UE.

El objetivo del Consejo es abordar estos casos de clasificación errónea y facilitar el camino para que dichos trabajadores sean reclasificados como empleados. Según el enfoque general del Consejo, **se presumirá** legalmente que los trabajadores son empleados **de una plataforma digital** (a diferencia de los autónomos) si su relación con la plataforma cumple al menos **tres de los siete criterios** establecidos en la directiva. Estos criterios incluyen:

- límites superiores en la **cantidad de dinero** que los trabajadores pueden recibir
- restricciones en su capacidad para **rechazar el trabajo**
- normas que rigen su **aparición o conducta**

En los casos en que se aplique la presunción legal, corresponderá a la plataforma digital demostrar que no existe una relación laboral de acuerdo con la legislación y la práctica nacionales.

Uso más transparente de los algoritmos

Las plataformas laborales digitales utilizan regularmente **algoritmos para la gestión de recursos humanos**. Como resultado, los trabajadores de la plataforma a menudo se enfrentan a una **falta de transparencia** sobre cómo se toman las decisiones y cómo se utilizan los datos personales.

El Consejo quiere asegurarse de que los **trabajadores estén informados** sobre el uso de sistemas automatizados de seguimiento y toma de decisiones. Según las nuevas reglas, estos sistemas serán monitoreados por personal calificado, que gozará de especial protección contra el trato adverso. La supervisión humana también está garantizada para ciertas decisiones importantes, como la suspensión de cuentas.

Próximos pasos

El Consejo iniciará negociaciones con el Parlamento Europeo sobre la base del enfoque general acordado hoy, con vistas a alcanzar un acuerdo provisional.

Fondo

La economía de las plataformas ha crecido exponencialmente en los últimos años, con ingresos que aumentaron de un estimado de 3 mil millones de euros a alrededor de 14 mil millones de euros entre 2016 y 2020 y se espera que la cantidad de trabajadores de la plataforma alcance los 43 millones para 2025.

Si bien el crecimiento de las plataformas digitales ha beneficiado tanto a las empresas como a los consumidores, ha llevado al desarrollo de una zona gris para muchos trabajadores de plataformas en lo que respecta a su situación laboral. Según la Comisión, alrededor de 5,5 millones de trabajadores actualmente clasificados como autónomos mantienen una relación laboral de facto con plataformas digitales y, por lo tanto, deberían tener los mismos derechos laborales y sociales que se otorgan a los empleados en virtud de la legislación de la UE.

Además, el uso de algoritmos en la plataforma de trabajo ha planteado interrogantes sobre el procesamiento de los datos de los trabajadores y la transparencia y rendición de cuentas en la toma de decisiones.

La propuesta de directiva de la Comisión se publicó el 9 de diciembre de 2021. Su objetivo es:

- garantizar que las personas que trabajan a través de plataformas tengan, o puedan obtener, el estado laboral correcto a la luz de su relación real con la plataforma laboral digital, y obtengan acceso a los derechos laborales y de protección social pertinentes
- garantizar la equidad, la transparencia y la responsabilidad en la gestión a través de algoritmos en el contexto del trabajo de la plataforma
- mejorar la transparencia, la trazabilidad y el conocimiento de los desarrollos en el trabajo de la plataforma y mejorar la aplicación de las normas pertinentes para todas las personas que trabajan a través de plataformas, incluidas las que operan a través de las fronteras

Los ministros de Empleo y Asuntos Sociales han hecho un intento previo de establecer el enfoque general del Consejo sobre la directiva de trabajadores de plataformas en su reunión del 8 de diciembre de 2022.

- [Propuesta de directiva sobre la mejora de las condiciones de trabajo en las plataformas de trabajo - Enfoque general](#)
- [Normas de la UE sobre el trabajo en plataforma \(información de referencia\)](#)

Actualidad del Parlamento Europeo



UE. BECARIOS.

El Parlamento reclama legislación para evitar la explotación de los becarios

Fecha: 14/06/2023

Fuente: web del Parlamento Europeo

Enlace: [Nota](#)

- Remuneración adecuada de todas las prácticas que cubra como mínimo los costes de alimentación, alojamiento y transporte
- Reglas sobre duración de las prácticas, compensación y protección social
- Mejorar la accesibilidad a personas con discapacidad y de entornos vulnerables

El Parlamento insta a la Comisión a adoptar medidas legislativas para garantizar la calidad de las prácticas formativas en la UE.

Con 404 votos a favor, 78 en contra y 130 abstenciones, el pleno aprobó el martes un informe pidiendo a la Comisión que proponga una directiva sobre prácticas de calidad y que actualice el existente [marco de calidad para las prácticas](#).

Según los eurodiputados, la nueva directiva debe fijar estándares mínimos de calidad, incluidas reglas sobre la duración de los periodos de prácticas, su remuneración y el acceso de los becarios a protección social, de acuerdo con las leyes y prácticas en vigor en cada Estado miembro.

Los periodos de prácticas deben tener una compensación adecuada, que cubra al menos el coste de las necesidades básicas, como alimentación, alojamiento y transporte, teniendo en cuenta el coste de la vida en cada país, indica el Parlamento.

El pleno anima a los Estados miembros a hacer las prácticas más accesibles a las personas con discapacidad o procedentes de entornos desfavorecidos, y a apoyar las prácticas en otros Estados miembros.

Los eurodiputados también quieren que la Comisión revise el actual marco de calidad para las prácticas y que introduzca más reglas vinculantes para los Estados miembros en este ámbito.

Contexto

Las prácticas laborales facilitan el acceso de los jóvenes al mercado de trabajo. [Una reciente encuesta del Eubarómetro](#) muestra que cuatro de cada cinco jóvenes consultados (78%) han efectuado al menos un periodo de prácticas, y para uno de cada cinco (19%) su primera experiencia laboral fueron unas prácticas.

Sin embargo, existen dudas sobre la calidad de las prácticas. Los eurodiputados consideran que hay que garantizar su calidad para que los jóvenes puedan adquirir experiencia y obtener una remuneración adecuada.

Al adoptar esta resolución, el Parlamento responde a las expectativas de los ciudadanos sobre la calidad del empleo y las prácticas de los jóvenes, y el fin de las prácticas de discriminación laboral, como quedó recogido en las propuestas 47(5) y 15(2) de las [conclusiones de la Conferencia sobre el Futuro de Europa](#).

Actualidad Parlamento Europeo



UE. INTELIGENCIA ARTIFICIAL. CHATGPT. La Eurocámara, lista para negociar la primera ley sobre inteligencia artificial

Fecha: 14/06/2023

Fuente: web del Parlamento Europeo

Enlace: [Nota](#)

- Prohibición total de la inteligencia artificial (IA) para la vigilancia biométrica, el reconocimiento de emociones y los sistemas policiales predictivos
- **Obligación de precisar cuando el contenido ha sido creado por sistemas generativos como ChatGPT**
- Los eurodiputados consideran de alto riesgo los sistemas de IA utilizados para influir sobre los votantes en las elecciones

La ley busca promover una IA centrada en el ser humano y digna de confianza, y proteger la salud, la seguridad, los derechos fundamentales y la democracia de posibles efectos perversos.

El Parlamento Europeo adoptó el jueves su posición negociadora sobre la Ley de Inteligencia Artificial (IA) por 499 votos a favor, 28 en contra y 93 abstenciones. Con ella irá a las conversaciones con los Estados miembros de las que saldrá el texto definitivo de la ley. La normativa deberá garantizar que la IA desarrollada y utilizada en Europa se ajuste plenamente a nuestros derechos y valores, respetando requisitos como la supervisión humana, la seguridad, la privacidad, la transparencia, la no discriminación o el bienestar social y medioambiental.

Prácticas prohibidas

Las normas están enfocadas a prevenir riesgos, y fijan unas obligaciones para los proveedores y los que despliegan herramientas basadas en IA en función del nivel de riesgo que pueda presentar la inteligencia artificial. Los sistemas de IA que presentan un nivel inaceptable para la seguridad de las personas, como los utilizados para sistemas de puntuación social (clasificar a las personas a partir de su comportamiento o características personales), quedarían totalmente prohibidos. Los eurodiputados han ampliado la lista propuesta por la Comisión Europea, añadiendo prohibiciones que se refieren a los usos intrusivos y discriminatorios de la IA, como por ejemplo:

- los sistemas de identificación biométrica remota, en tiempo real o no, en espacios públicos;
- los sistemas de categorización biométrica que utilicen ciertas características identitarias (por ejemplo el género, la raza, la etnia, el estatus de ciudadanía, la religión o la orientación política);
- los sistemas policiales predictivos (basados en la elaboración de perfiles, la ubicación o el historial delictivo);
- los sistemas de reconocimiento de emociones por las fuerzas de seguridad, en la gestión de fronteras, los lugares de trabajo o las instituciones de enseñanza; y
- el rastreo indiscriminado de imágenes faciales sacadas de Internet o de circuitos cerrados de televisión para crear bases de datos de reconocimiento facial (que violan los derechos humanos y el derecho a la intimidad).

Inteligencia artificial de alto riesgo

Los eurodiputados se han encargado de que la clasificación de las aplicaciones de alto riesgo incluya también los sistemas de IA que puedan afectar significativamente al medio ambiente o a la salud, la seguridad o los derechos fundamentales de las personas. Se han añadido a la lista los sistemas de IA utilizados para influir en los votantes y el resultado de las elecciones y en los [sistemas de recomendación](#) utilizados por las plataformas de redes sociales (con más de 45 millones de usuarios).

Obligaciones para la IA de uso general

Los proveedores de modelos fundacionales —una innovación en el ámbito de la IA que avanza rápidamente— tendrán que evaluar y mitigar los posibles riesgos (para la salud, la seguridad, los derechos fundamentales, el medio ambiente, la democracia y el Estado de Derecho) y registrar sus modelos en la base de datos de la UE antes de comercializarlos en la UE. Los sistemas de IA generativa basados en esos modelos, como ChatGPT, **tendrán que cumplir unos requisitos adicionales de transparencia —identificar el contenido como generado por IA, para ayudar, entre otras cosas, a distinguir las falsificaciones de las imágenes auténticas— y estar diseñados de forma que no puedan generar contenido ilegal.** Además, deberán publicarse resúmenes detallados de los datos protegidos por derechos de autor que han sido utilizados para su desarrollo.

Apoyar la innovación y proteger los derechos individuales

Para impulsar la innovación en IA y apoyar a las pymes, los eurodiputados añadieron como excepciones los proyectos de investigación y los componentes de IA suministrados con licencias de código abierto. La nueva ley promueve los llamados «espacios controlados de pruebas», o entornos reales en los que las empresas pueden probar la inteligencia artificial bajo la supervisión de las autoridades públicas antes de salir al mercado.

Por último, la Eurocámara quiere facilitar a los ciudadanos la presentación de reclamaciones sobre estos sistemas y la obtención de explicaciones sobre decisiones generadas por sistemas de alto riesgo que menoscaban significativamente nuestros derechos fundamentales. Los eurodiputados también han reformado el papel de la Oficina Europea de Inteligencia Artificial, que se encargará de supervisar la forma en que se aplica el código normativo sobre IA.

Declaraciones de los copONENTES

Tras la votación, [Brando Benifei \(S&D, Italia\)](#), hizo las siguientes declaraciones: *«Todo el mundo nos mira hoy. Mientras que las grandes tecnológicas alertan sobre las consecuencias de sus propias creaciones, Europa ha tomado la iniciativa y propuesto una respuesta concreta a los riesgos que empieza a general la IA. Queremos que el potencial positivo de esta herramienta para la creatividad y la productividad esté bajo control. Defenderemos nuestra posición, en aras de la democracia y las libertades, durante las negociaciones con el Consejo».*

Por su parte, [Dragos Tudorache \(Renew, Rumanía\)](#), declaró lo siguiente: *«La Ley sobre inteligencia artificial marcará el rumbo a nivel mundial para el desarrollo y gobernanza de esta herramienta, garantizando que la tecnología que transformará nuestras sociedades de manera radical evoluciona y se utiliza de manera acorde con los valores europeos de democracia, derechos fundamentales y Estado de Derecho».*

Próximos pasos

Las negociaciones con el Consejo sobre la forma definitiva del texto comenzarán hoy.

Rueda de prensa

Los copONENTES, Brando Benifei (S&D, Italia) y Dragos Tudorache (Renew, Rumanía), junto a la presidenta del PE, Roberta Metsola, darán hoy, 14 de junio, una [rueda de prensa a las 13.30 horas](#) para explicar el resultado de la votación y las próximas etapas.

Al tramitar esta legislación, el Parlamento responde a las demandas de los ciudadanos de garantizar la vigilancia humana de los procesos de IA, una IA fiable y sobre el uso de esta herramienta para superar las barreras lingüísticas, reflejadas en las propuestas 35(3)), (35(8)), y (37(3)), respectivamente, de las [conclusiones de la Conferencia sobre el Futuro de Europa](#).

Actualidad Ministerio de Trabajo



BECARIOS. ESTATUTO DEL BECARIO. Yolanda Díaz y organizaciones sindicales firman el acuerdo que “permite cerrar el círculo de la formación de calidad y el empleo digno para las personas jóvenes”

Deberá aprobarse en el Consejo de Ministros pasando después por la Comisión Permanente del Congreso de los Diputados

Fecha: 14/06/2023

Fuente: web del Parlamento Europeo

Enlace: [Nota](#)

Objeto de las prácticas no laborales

“Se ha acabado el tiempo de utilizar a las personas jóvenes como trabajadores de usar y tirar. Se ha acabado el tiempo de utilizar a las personas jóvenes en práctica como *asalariados y asalariadas fantasma*”, ha subrayado la vicepresidenta segunda.

La norma determina que la prestación de servicios que no se inscriban en las prácticas que recoge el texto tendrá carácter laboral. El ámbito de aplicación abarca la formación práctica vinculada a grados del sistema de formación profesional, a enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo, a especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo y a prácticas universitarias.

Por tanto, cuando la actividad sustituya las funciones de una persona por cuenta ajena o no exista vinculación con el itinerario recogido en el plan de formación individual, se presumirá la laboralidad.

Garantías para las personas en formación

La norma otorga seguridad jurídica a las distintas partes ampliando y garantizando los derechos reconocidos mediante las competencias que se atribuyen a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social con un régimen sancionador específico.

Será obligatorio suscribir convenios o acuerdos de cooperación y planes formativos individuales precisos que, además, recojan el catálogo de derechos y obligaciones para las partes cuyos mínimos recoge la norma; posibilitar el desarrollo adecuado de la actividad práctica: la conciliación con los estudios y otras actividades laborales; o el reconocimiento de derechos que reduzcan o impidan los gastos directos para las personas que se están en formación no laboral de manera que estos se cubran de manera suficiente. También tendrán derecho a la protección frente al acoso.

El tiempo en el que se desarrolla la formación práctica deberá respetar los límites y descansos aplicables a las personas que presten servicios en la empresa.

Para garantizar un seguimiento adecuado se limitan a un máximo de cinco el número de personas en formación asignadas a cada tutor o tutora.

Las empresas que suscriban convenios de prácticas que cumplan con la nueva norma podrán acceder a incentivos específicos.

Convenios colectivos del Estado, Catalunya y Madrid

CATALUNYA. ENSENYAMENT PRIVAT REGLAT NO CONCERTAT. RESOLUCIÓ EMT/1972/2023, de 16 de maig, per la qual es disposa la inscripció i la publicació de l'Acord de la Comissió negociadora del II Conveni col·lectiu d'ensenyament privat reglat no concertat de Catalunya, relatiu a les taules salarials 2023 i 2024 (codi de conveni núm. 79002915012012). [\[DOGC de 12/06/2023\]](#)

CATALUNYA. ENSENYAMENT I FORMACIÓ NO REGLADA. RESOLUCIÓ EMT/2008/2023, de 15 de maig, per la qual es disposa la inscripció i la publicació dels acords de la Comissió negociadora del Conveni col·lectiu autonòmic d'ensenyament i formació no reglada de Catalunya, relatius a la regulació de la categoria de monitor i a les taules salarials 2023 i 2024 (codi de conveni núm. 79100215012020). [\[DOGC de 14/06/2023\]](#)

CATALUNYA. ACCIÓ SOCIAL. RESOLUCIÓ EMT/2014/2023, de 6 de juny, per la qual es disposa la inscripció i la publicació de l'acta de la Comissió paritària del Conveni col·lectiu de Catalunya d'acció social amb infants, joves, famílies i d'altres en situació de risc per als anys 2013-2018 (codi de conveni núm. 79002575012007). [\[DOGC de 14/06/2023\]](#)

CATALUNYA. ACCIÓ SOCIAL RESOLUCIÓ EMT/2054/2023, de 8 de juny, per la qual es disposa la inscripció i la publicació de l'acta de la Comissió paritària del Conveni col·lectiu de Catalunya d'acció social amb infants, joves, famílies i d'altres en situació de risc per als anys 2013-2018 (codi de conveni núm. 79002575012007). [\[DOGC de 16/06/2023\]](#)

CATALUNYA. CENTRES D'ATENCIÓ PRIMÀRIA. RESOLUCIÓ EMT/2024/2023, de 6 de juny, per la qual es disposa la inscripció i la publicació de l'acta 2 de la Comissió paritària 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 núm. 79100135012015). [\[DOGC de 15/06/2023\]](#)

CATALUNYA. CENTRES D'ATENCIÓ PRIMÀRIA. RESOLUCIÓ EMT/2026/2023, de 6 de juny, per la qual es disposa la inscripció i la publicació de l'acta 3 de la Comissió paritària 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 núm. 79100135012015). [\[DOGC de 15/06/2023\]](#)

CATALUNYA. SERVEIS D'EMPAQUETATS. RESOLUCIÓ EMT/2027/2023, de 24 de maig, per la qual es disposa la inscripció i la publicació de l'Acord parcial de la Comissió negociadora del Conveni col·lectiu per a les empreses comercials de serveis d'empaquetats, enfaixat i qualsevol altra manipulació de productes propietat de tercers (codi de conveni núm. 79001635012000). [\[DOGC de 15/06/2023\]](#)

TARRAGONA. FLEQUES I FORNS. Conveni col·lectiu de treball del sector de fleques i forns de pa de la província de Tarragona per a l'any 2022. Codi conv. 43000375011994. [\[DOPT 14/06/2023\]](#)

MADRID. CINES. Resolución de 29 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 Cines (exhibición) suscrito por la organización empresarial Federación de Cines de España (FECE) y por las organizaciones sindicales Comisiones Obreras (CC OO), Unión General de Trabajadores (UGT) y Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSIF) (código número 28000585011981). [\[BOCM de 10/06/2023\]](#)

MADRID. ESPACIOS ESCÉNICOS. Resolución de 30 de mayo de 2023, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, por la que se corrige el error material advertido en la Resolución de 8 de mayo de 2023, de la Dirección General de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación de la revisión salarial 2022 del convenio colectivo del Sector de Espacios Escénicos de la Comunidad de Madrid (código número 28002605011981), publicada en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID número 122, de 24 de mayo de 2023. [\[BOCM de 10/06/2023\]](#)

Leído en la prensa

Leído en EXPANSIÓN

 **ECONOMÍA**

Guía del Estatuto del Becario para empresas y universidades