

ÍNDICE**Boletines oficiales**

BOE de 12/07/2023

BOE MECANISMO RED. [Real Decreto 608/2023](#), de 11 de julio, por el que se desarrolla el Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo.

[\[pág. 3\]](#)

BOE de 12/07/2023

BOE REGISTRO CENTRAL DE TITULARIDADES REALES. [Real Decreto 609/2023](#), de 11 de julio, por el que se crea el Registro Central de Titularidades Reales y se aprueba su Reglamento.

[\[pág. 4\]](#)

BOE 10/07/2023

BOE PROTECCIÓN DE DATOS. [Resolución de 29 de junio de 2023](#), de la Dirección de la Agencia Española de Protección de Datos, por la que se aprueban los modelos de presentación de reclamaciones.

[\[pág. 7\]](#)

BOE 11/07/2023

BOE DÍAS INHÁBILES EN PROCESOS CONSTITUCIONALES. [Acuerdo de 6 de julio de 2023](#), del Pleno del Tribunal Constitucional, por el que se establece el régimen de días inhábiles en los procesos constitucionales.

[\[pág. 7\]](#)**Actualidad SEPE**

NUEVA APLICACIÓN. Disponible en la web del SEPE una aplicación del programa de auto cálculo de la prestación

[\[Pág. 9\]](#)**Actualidad Seguridad Social**

Seguridad Social

NOTICIAS RED. Se publica en la web de la Seguridad Social el Boletín 9/2023

[\[Pág. 10\]](#)

Seguridad Social

NOTICIAS RED. Se publica en la web de la Seguridad Social el Boletín 10/2023

[\[Pág. 10\]](#)**Sentencias de interés**

DESPIDO COLECTIVO. Las extinciones voluntarias de los trabajadores pueden computar a efectos del despido colectivo. Sentencia votada por el Pleno sin votos particulares

[\[Pág. 12\]](#)

Actualidad del Poder Judicial

PODER
JUDICIAL
ESPAÑA

AVALA UNA EMPRESA FAMILIAR. Un juzgado de Pontevedra exonera de una deuda de más de 2,5 millones a dos hermanos que avalaron una empresa familiar

[\[pág. 13\]](#)

Actualidad del TSJUE



ALEMANIA. DESPIDOS COLECTIVOS. La finalidad de la obligación del empresario de comunicar determinada información a las autoridades en una fase temprana de un proyecto de este tipo no es proteger individualmente a los trabajadores

[\[pág. 14\]](#)

Actualidad del TC



El Tribunal Constitucional estima por unanimidad el recurso de amparo de un director de sucursal de Madrid del Banque Chaabi du Maroc que fue despedido por participar en una manifestación.

[\[pág. 16\]](#)

Convenios colectivos del Estado, Catalunya y Madrid

[\[pág. 18\]](#)

Boletines oficiales

BOE de 12/07/2023



MECANISMO RED. [Real Decreto 608/2023](#), de 11 de julio, por el que se desarrolla el Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo.

Entrada en vigor:

Entra en vigor el **13/07/2023** (DF 6ª)

El presente real decreto será de aplicación a los procedimientos cuya comunicación empresarial de inicio, regulada en el artículo 5, se produzca después de su entrada en vigor. (DT 1ª)

Objeto. (Art. 1)

El presente real decreto tiene por objeto el desarrollo del artículo 47.bis del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, relativo al Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo que, una vez activado, **permitirá a las empresas la solicitud de medidas de reducción de jornada y suspensión de contratos de trabajo.**

[Artículo 47 bis.](#) Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo.

1. El Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo es un instrumento de flexibilidad y estabilización del empleo que, una vez activado por el Consejo de Ministros, permitirá a las empresas la solicitud de medidas de reducción de jornada y suspensión de contratos de trabajo.

Este Mecanismo RED tendrá dos modalidades:

- a) Cíclica, cuando se aprecie una coyuntura macroeconómica general que aconseje la adopción de instrumentos adicionales de estabilización, con una duración máxima de un año.
- b) Sectorial, cuando en un determinado sector o sectores de actividad se aprecien cambios permanentes que generen necesidades de recualificación y de procesos de transición profesional de las personas trabajadoras, con una duración máxima inicial de un año y la posibilidad de dos prórrogas de seis meses cada una.

....

Modalidades y activación del mecanismo. (Art. 2)

El Mecanismo RED podrá ser activado en las **modalidades cíclica y sectorial** previstas en el artículo 47.bis.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en los supuestos descritos en el mismo.

La activación del Mecanismo RED se realizará por **acuerdo del Consejo de Ministros.**

Medidas. (Art. 3)

Una vez activado el Mecanismo RED, **las empresas podrán solicitar voluntariamente** a la autoridad laboral competente la reducción de la jornada o la suspensión de los contratos de trabajo, mientras esté activado el Mecanismo, en cualquiera de sus centros de trabajo y en los términos previstos en este real decreto.

Comunicación. (Art. 5)

La dirección de la empresa **deberá comunicar de manera fehaciente a las personas trabajadoras o a sus representantes** su intención de iniciar el procedimiento, a los efectos de la conformación de la comisión representativa a la que se refiere el artículo siguiente.

Desarrollo del procedimiento. (Art. 8 a 17)

Regula los requisitos del periodo de consultas, finalización sin acuerdo, contenido mínimo y condiciones esenciales de comunicación empresarial, actuaciones de la autoridad laboral, resolución de estimación o desestimación de la solicitud empresarial, actuaciones de la autoridad laboral competente, finalización del procedimiento.

Garantías: (art. 18 a 23)

- **Protección personas trabajadoras:** Las personas trabajadoras afectadas por un Mecanismo RED se beneficiarán, previa solicitud colectiva, de las medidas en materia de protección social previstas en la [disposición adicional cuadragésima primera](#) del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social y tendrán la consideración de colectivo prioritario para el acceso a las iniciativas de formación del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral.

- **Beneficios en la cotización a la Seguridad Social:** Durante la aplicación de las medidas de reducción de jornada y suspensión de contrato reguladas en este reglamento, las empresas se beneficiarán de las exenciones en la cotización a la Seguridad Social que se indican en la [disposición adicional cuadragésima cuarta](#) del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, siempre y cuando concurren las condiciones y requisitos incluidos en aquella.

- **Acciones formativas vinculadas a los beneficios extraordinarios para las empresas:** Durante las reducciones de jornada de trabajo o suspensiones de contratos de trabajo a las que se refiere este reglamento, las empresas desarrollarán acciones formativas para cada una de las personas afectadas, que tendrán como objetivo la mejora de sus competencias profesionales y su empleabilidad.

- **Compromiso de mantenimiento del empleo:** Las exenciones en la cotización estarán condicionadas al mantenimiento del empleo de las personas trabajadoras afectadas por las medidas de reducción de jornada o de suspensión de contratos durante los seis meses siguientes a la finalización del periodo de vigencia del Mecanismo RED autorizado.

Las empresas que incumplan este compromiso deberán reintegrar el importe de las cotizaciones de cuyo pago resultaron exoneradas en relación con la persona trabajadora respecto de la cual se haya incumplido este requisito, con el recargo y los intereses de demora correspondientes, según lo establecido en las normas de recaudación de la Seguridad Social, previa comprobación del incumplimiento de este compromiso y la determinación de los importes a reintegrar por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

BOE 12/07/2023



REGISTRO CENTRAL DE TITULARIDADES REALES. [Real Decreto 609/2023](#), de 11 de julio, por el que se crea el Registro Central de Titularidades Reales y se aprueba su

Reglamento.

Objeto de la norma:

Se ha aprobado el Real Decreto por el que se **crea el Registro Central de Titularidades Reales y se aprueba su reglamento**. El objetivo del nuevo real decreto es desarrollar las disposiciones adicionales tercera y cuarta de la Ley 10/2010, de 28 de abril, de prevención del blanqueo de capitales y de la financiación del terrorismo.

Con esta norma se completa la transposición de la Directiva (UE) 2018/843 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 30 de mayo de 2018, por la que se modifica la Directiva (UE) 2015/849 relativa a la prevención de la utilización del sistema financiero para el blanqueo

de capitales o la financiación del terrorismo, por la que se modifican las Directivas 2009/138/CE y 2013/36/UE, y se recoge en la normativa nacional lo declarado en la sentencia dictada por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, en asuntos acumulados C 37/20 y C 601/20 en relación con la Directiva (UE) 2018/843 por la que se modifica la Directiva (UE) 2015/849.

El Registro de Titularidades Reales **es un registro central único en todo el territorio nacional**. Este nuevo órgano será gestionado por el Ministerio de Justicia y tendrá su sede en la Dirección General de Seguridad Jurídica y Fe Pública.

Tiene por objeto **recoger y dar publicidad de la información sobre la titularidad real de todas las personas jurídicas españolas** y otras entidades o estructuras sin personalidad jurídica.

Con este Registro **se va a contar en España por primera vez con los datos de titulares reales en relación con fideicomisos como el trust y otros instrumentos jurídicos análogos que operan en nuestro país**.

Con carácter general entrará en vigor el **19 de septiembre de 2023**

¿De dónde se abastece el Registro para obtener la información?

El Registro de Titularidades Reales **se abastece** de:

- La información sobre titularidad real disponible en los Registros de Fundaciones, Asociaciones, Cooperativas, Sociedades Agrarias de Transformación, Mercantil y otros registros que puedan recoger dicha información de las entidades inscritas, la contenida en la Base de Datos de Titulares Reales a cargo del Consejo General del Notariado y la obtenida por el Colegio de Registradores de la Propiedad, Mercantiles y de Bienes Muebles. Estos registros disponen de un **plazo de nueve meses** desde la entrada en vigor del Real Decreto 609/2023, para efectuar un primer envío de la totalidad de los datos sobre titularidades reales incluidos en sus bases de datos y, a partir del primer envío, deberán realizar actualizaciones diarias de las altas y bajas que se vayan produciendo.

- En lo relativo a las entidades con o sin personalidad jurídica que no estén inscritas o no declaren su titularidad real a través de los registros donde estuvieran inscritas, deberán declarar su titularidad real de forma directa al Registro de Titularidades Reales y mantener actualizada dicha información. La primera declaración se deberá realizar en el plazo de dos meses desde la entrada en vigor del Real Decreto 609/2023 y, en todo caso, en el mes de enero de cada año. La misma obligación corresponderá a los sujetos obligados cuyos datos de titularidad real sí constasen en los registros referidos en el párrafo anterior, pero no se extendiesen a la totalidad de los previstos en el Real Decreto 609/2023.

- Tratándose de sociedades mercantiles, deberán comunicar al Registro Mercantil cualquier cambio en su titularidad real en el **plazo de diez días** desde que tuvieron conocimiento del mismo.

El real decreto contempla la incorporación al Registro de datos de carácter histórico existentes sobre las personas jurídicas, entidades o estructuras sin personalidad jurídica, como los fideicomisos tipo trust, y entidades o estructuras sin personalidad jurídica análogas a los trust.

¿Qué supone el incumplimiento?

Prevé el **cierre registral en caso de incumplimiento** de la obligación de identificación e información al Registro, ya sea por falta de identificación en la hoja de titularidad real o por falta de constancia de la hoja de titularidad real por omisión en el depósito de las cuentas anuales, cuando se trate de entidades legalmente obligadas a ello.

¿Quién puede consultar el Registro?

El Registro de Titularidades Reales **es un registro público** por lo que pueden acceder a la información que consta en el mismo no sólo las autoridades públicas, notarios, registradores y demás sujetos obligados bajo la normativa de prevención del blanqueo de


capitales, **sino también cualquier tercero** con interés legítimo. El acceso al Registro se efectuará de forma telemática.

El acceso para el público en general tiene las siguientes limitaciones:

- Se requiere previa **identificación del solicitante** de información, la acreditación de la condición en la que se solicita el acceso y la demostración de un interés legítimo.
- Se presumirá **dicho interés legítimo en el caso de**
 - o medios de comunicación,
 - o organizaciones de la sociedad civil que presenten relación con la prevención y lucha contra el blanqueo de capitales y financiación del terrorismo,
 - o la propia persona jurídica (fideicomiso tipo trust o entidad análoga) afectada y
 - o quien conste como titular real.
- Únicamente se puede acceder a **información vigente** (no a datos históricos).
- Únicamente se puede acceder al **nombre, apellidos, mes y año de nacimiento, país de residencia y de nacionalidad de los titulares reales**, así como a la naturaleza de esa titularidad real.
- Se **podrá denegar motivadamente el acceso a la información** cuando ello pueda exponer al titular real a un riesgo desproporcionado, o a un riesgo de fraude, secuestro, extorsión, acoso, violencia o intimidación, u otros de análoga gravedad, o si el titular real es menor de edad o una persona con la capacidad limitada o sujeta a especiales medidas de protección. A estos efectos, el interesado deberá solicitar previamente al titular del Registro la restricción de acceso a su información.

El acceso a la información por cualquier tercero con interés legítimo entrará en vigor el **19 de octubre de 2023** salvo lo relativo a la previsión de acreditación por los medios de comunicación u organizaciones de la sociedad civil que presentan relación con la prevención y la lucha contra el blanqueo de capitales y la financiación del terrorismo de su condición de tales a efectos de la presunción de interés legítimo en el acceso a la información y la posterior designación de personas físicas que podrán acceder al Registro Central de Titulares Reales en su nombre y representación, que entrará en vigor el **19 de septiembre de 2023**.

BOE 10/07/2023



PROTECCIÓN DE DATOS. [Resolución de 29 de junio de 2023](#), de la Dirección de la Agencia Española de Protección de Datos, por la que se aprueban los modelos de presentación de reclamaciones.

La presente resolución **producirá efectos al mes de su publicación** en el «Boletín Oficial del Estado».

Primero.

Aprobar los modelos de presentación de reclamaciones ante la Agencia Española de Protección de Datos. Dichos modelos serán de uso obligatorio para los interesados. Las reclamaciones incluirán la información que se detalla en cada uno de los Anexos a esta Resolución.

Segundo.

Las reclamaciones se presentarán preferentemente de forma telemática, cumplimentando necesariamente el formulario de reclamación accesible en la sede electrónica de la Agencia Española de Protección de Datos, a partir del momento en el que se encuentre disponible. Lo anterior sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 14 y 16.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.


Tercero.

Si la reclamación no cumple los requisitos previstos en el modelo establecido, la misma no surtirá efectos y se le comunicará al interesado, requiriéndole para que, en su caso, presente una nueva reclamación ajustada a dichos requisitos, siendo la fecha de entrada de esta última la que se tendrá en consideración a los efectos previstos en el artículo 65 de la Ley Orgánica 3/2018.

Cuarto.

Se establece un modelo normalizado general de reclamación y seis modelos específicos referidos a distintos tratamientos de datos personales. El modelo general deberá utilizarse exclusivamente para formular una reclamación relativa a un tratamiento respecto del cual no se haya aprobado un modelo específico como Anexo de esta Resolución. La utilización del modelo general para formular una reclamación por tratamientos previstos en un modelo específico no surtirá efectos de acuerdo con lo señalado en el apartado anterior, y se procederá como en dicho apartado se establece.

BOE 11/07/2023



DÍAS INHÁBILES EN PROCESOS CONSTITUCIONALES. [Acuerdo de 6 de julio de 2023](#), del Pleno del Tribunal Constitucional, por el que se establece el régimen de días inhábiles en los procesos constitucionales.

El presente acuerdo entrará en vigor **el día siguiente al de su publicación** en el «BOE».

Artículo primero.

El régimen de días inhábiles en los procesos constitucionales será el establecido en la legislación procesal ordinaria (Ley Orgánica del Poder Judicial y Ley de Enjuiciamiento Civil).

Artículo segundo.

Para el cómputo de los plazos señalados en los recursos de amparo electorales, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 119 de la Ley Orgánica 5/1985, de Régimen Electoral General, los días se entenderán siempre naturales.

Artículo tercero.

El Tribunal, de oficio o a instancia de parte, podrá actuar en días inhábiles cuando aprecie causa urgente que lo exija y, en todo caso, en los incidentes de medidas cautelares.

Artículo cuarto.

Durante los períodos de vacaciones quedará constituida una Sección, compuesta por tres magistrados.

Disposición derogatoria.

Queda derogado el acuerdo de 15 de junio de 1982, del Pleno del Tribunal Constitucional, por el que se aprueban las normas que han de regir el funcionamiento del Tribunal durante el período de vacaciones (BOE núm. 157, de 2 de julio), reformado por acuerdos de 17 de junio de 1999 (BOE núm. 148, de 22 de junio) y de 18 de enero de 2001 (BOE núm. 20, de 23 de enero).

Actualidad SEPE



NUEVA APLICACIÓN. Disponible en la web del SEPE una aplicación del programa de auto cálculo de la prestación

Fecha: 07/07/2023
Fuente: web del SEPE
Enlace: [Nota](#)

Se trata de una aplicación que te permite simular, en base a los datos que él mismo introduce al contestar unas breves y sencillas preguntas que le realizará el programa, la posible prestación a la que podría tener derecho, su duración e importe.

No tiene ningún carácter vinculante para el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), ya que no se realiza ninguna comprobación sobre la veracidad o coincidencia con los datos que constan en las bases de datos del SEPE.

Su acceso es libre, no se exige ninguna autenticación.

Las situaciones que se contemplan en el programa son:

- Prestación que pueda corresponder por finalización de contrato (prestación contributiva o subsidio por desempleo por cotización insuficiente).
- Subsidio por desempleo por agotamiento de la prestación contributiva.
-

[Sigue este enlace para acceder al programa de autocálculo de la prestación](#)

Actualidad Seguridad Social

Seguridad**Social**

NOTICIAS RED. Se publica en la web de la Seguridad Social el Boletín 9/2023

Fecha: 06/07/2023
Fuente: web de la Seguridad Social
Enlace: [Boletín](#)

El boletín 9/2023 informa sobre las principales novedades en materia de inclusión en el sistema de la Seguridad Social de alumnos que realicen prácticas formativas o prácticas académicas externas incluidas en programas de formación.

Boletín 09/2023

6 de julio de 2023

INCLUSIÓN EN EL SISTEMA DE LA SEGURIDAD SOCIAL DE ALUMNOS QUE REALICEN PRACTICAS FORMATIVAS O PRÁCTICAS ACADÉMICAS EXTERNAS INCLUIDAS EN PROGRAMAS DE FORMACIÓN. DISPOSICIÓN LEGAL ...1	
PRACTICAS FORMATIVAS O ACADÉMICAS EXTERNAS NO REMUNERADAS -PFNR-. TRAMITACIÓN A TRAVÉS DEL SISTEMA RED	3
PFNR. CONSULTA Y ASIGNACIÓN DE NÚMERO DE SEGURIDAD SOCIAL (NSS).	3
PFNR: ASIGNACIÓN DE CCC	4
PFNR: INCLUSIÓN DE CCC EN AUTORIZACIÓN AL SISTEMA RED	5
PFNR: ALTAS Y BAJAS.....	5
PFNR: COMUNICACIÓN DE LOS DÍAS DE PRÁCTICAS	5
PFNR: PRESENTACIÓN DE LAS LIQUIDACIONES DE CUOTAS	6
PFNR: CUOTAS	7
PFNR: INFORMES DE BASES DE COTIZACIÓN E INFORMES DE VIDA LABORAL	7
PFNR: ACCIÓN PROTECTORA	7
PFNR: COMPENSACIÓN DE CUOTAS POR IT DERIVADA DE AT y EP	7
PRACTICAS FORMATIVAS O ACADÉMICAS EXTERNAS REMUNERADAS -PFR-.....	8

Seguridad**Social**

NOTICIAS RED. Se publica en la web de la Seguridad Social el Boletín 10/2023

Fecha: 11/07/2023
Fuente: web de la Seguridad Social
Enlace: [Boletín](#)

El boletín10/2023 informa sobre las principales novedades en materia de inclusión en el sistema de la Seguridad Social de alumnos que realicen prácticas formativas o prácticas académicas externas incluidas en programas de formación.

Boletín 10/2023**11 de julio de 2023**

RENOVACIÓN DEL CERTIFICADO DE LA TESORERÍA GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL	1
CORRECCION ERRORES BNR09/2023. INCLUSIÓN EN EL SISTEMA DE LA SEGURIDAD SOCIAL DE ALUMNOS QUE REALICEN PRACTICAS FORMATIVAS O PRÁCTICAS ACADÉMICAS EXTERNAS INCLUIDAS EN PROGRAMAS DE FORMACIÓN. DISPOSICIÓN LEGAL.	3
NUEVA VERSION 3.0 DEL FICHERO INSS EMPRESAS (FIE)	5

Sentencias de interés



DESPIDO COLECTIVO. Las extinciones voluntarias de los trabajadores pueden computar a efectos del despido colectivo. Sentencia votada por el Pleno sin votos particulares

Fecha: 22/06/2023

Fuente: web del Poder judicial

Enlace: [sentencia del TS de 22/06/2023](#)

Se alcanza el elemento cuantitativo para tal calificación computando las bajas voluntarias de los trabajadores acaecidas a iniciativa de la mercantil para ser contratados ex novo.

El caso trata de un supuesto de **subrogación convencional derivada de una sucesión de contratas**, y el TS ha entendido que, a los efectos de la ratio efectivos/afectados del despido colectivo, deben tenerse en cuenta las bajas voluntarias de algunos trabajadores de la contratista saliente previas a su inmediata contratación por la entrante.

A efectos de superar el umbral que obliga a la empresa a seguir los trámites del despido colectivo, deben computarse las extinciones por causas no inherentes a la persona del trabajador, como aquellos supuestos que tienen su origen último en la voluntad empresarial, es decir, a su iniciativa. **Cuando la empleadora entrante anuncia a varios trabajadores de la saliente que no va a proceder a su subrogación, pero les propone que será posible la contratación si formalizan las bajas laborales en la anterior empresa**, y de esta manera lo lleva a efecto, resulta innegable que la iniciativa se residencia en la mercantil que diseña el panorama extintivo y condiciona la voluntad de quienes, prestando servicios para la saliente y debiendo ser subrogados por quien asume el servicio, se ven compelidos a presentar su baja a fin de ser contratados ex novo y poder continuar trabajando. **No concurre ningún motivo inherente a la persona de los trabajadores para que acaezca el despido, sino bajas o ceses claramente constreñidos por la empresa adjudicataria.** Si esta hubiera asumido no solo el servicio sino también a los trabajadores afectados se habría producido la continuidad en la prestación que sostiene y no una ruptura del vínculo seguida inmediatamente de una nueva y diferente contratación, conformada por sus propias circunstancias, entre las que figurará concernida su antigüedad.

El efecto perseguido con la exclusión en el cómputo de estas extinciones calificadas de bajas voluntarias se patentiza igualmente en la minoración del umbral fijado por el legislador para los trámites del despido colectivo, logrando soslayarlos.

La afectación real, sin embargo, superó los límites determinados por la norma que se trató de eludir, evidenciando una situación de fraude que quebranta las exigencias del artículo 51 del ET, y debe ser corregida. De esta forma lo ha efectuado la sentencia recurrida al concluir que se trataba de un despido colectivo, cuya nulidad declara.

Actualidad del Poder Judicial

PODER
JUDICIAL
ESPAÑA

AVAL A UNA EMPRESA FAMILIAR. Un juzgado de Pontevedra exonera de una deuda de más de 2,5 millones a dos hermanos que avalaron una empresa familiar

El magistrado, tras constatar que carecen de activos o que no aportarán liquidez suficiente para satisfacer los gastos que genere el propio proceso concursal, acuerda la declaración de concurso sin masa de los deudores

Fecha: 07/07/2023

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: SENTENCIA TODAVÍA NO PUBLICADA

El Juzgado de lo Mercantil número 1 de Pontevedra ha exonerado una deuda de 2.588.268 euros a dos hermanos que avalaron una empresa familiar. Ambos solicitaron la declaración de concurso ante el órgano judicial, en el marco de la Ley de la Segunda Oportunidad. De esta forma, el magistrado, tras constatar que carecen de activos o que no aportarán liquidez suficiente para satisfacer los gastos que genere el propio proceso concursal, ha acordado la declaración de concurso sin masa de los deudores.

“A la vista de las alegaciones formuladas, y teniendo en cuenta la documentación aportada, podemos estimar la existencia de un estado de insolvencia actual del solicitante o, al menos, de insolvencia inminente”, explica el juez en cada uno de los autos, en los que subraya que los dos hermanos tienen una deuda vencida por importe de más de 2,5 millones. El magistrado recalca que, tanto de los documentos aportados como de la averiguación patrimonial acordada a la vista de la manifestación de los solicitantes de que carecían de cualquier activo, resultan “indicios suficientes de la inexistencia de bienes y derechos que puedan ser embargables”. Por ello, ha declarado que se trata de dos concursos sin masa, lo que implica la exoneración de la deuda.

Actualidad del TSJUE



trabajadores

ALEMANIA. DESPIDOS COLECTIVOS. La finalidad de la obligación del empresario de comunicar determinada información a las autoridades en una fase temprana de un proyecto de este tipo no es proteger individualmente a los

Fecha: 13/07/2023

Fuente: web del TSJUE

Enlace: [Sentencia, conclusiones, recurso asunto C-134/22](#)

El 28 de enero de 2020, un empleado que llevaba trabajando desde 1981 en la empresa alemana G GmbH fue informado de que se extinguiría su contrato de trabajo con ella. En efecto, el 1 de octubre de 2019 se había iniciado un procedimiento de insolvencia con respecto a G GmbH, y el 17 de enero de 2020 se decidió que dicha empresa cesara por completo sus actividades como muy tarde el 30 de abril de 2020 y que se llevaran a cabo despidos colectivos.

El mismo 17 de enero de 2020 se inició el procedimiento de consulta al comité de empresa, que actuaba en condición de representante de los trabajadores. En el contexto de la consulta se comunicó al comité de empresa la información contemplada en la Directiva relativa a los despidos colectivos. No obstante, no fue transmitida ninguna copia de esa comunicación escrita a la autoridad pública competente, en este caso la Agencia de Empleo de Osnabrück (Alemania).

El 22 de enero de 2020, el comité de empresa declaró que no veía posibilidad alguna de evitar los despidos considerados. El 23 de enero de 2020, el proyecto de despido colectivo fue notificado a la Agencia de Empleo de Osnabrück. Posteriormente, dicha Agencia fijó entrevistas de asesoramiento para la mayoría de los trabajadores afectados por el proyecto de despido.

En un recurso interpuesto ante los tribunales alemanes, el empleado afectado alegó que no se había transmitido a la agencia pública de empleo competente ninguna copia de la comunicación dirigida al comité de empresa el 17 de enero de 2020, y adujo que esa transmisión es un requisito de validez del despido.

El Tribunal Supremo de lo Laboral (Alemania), que examina el asunto en casación, considera que esa omisión infringe efectivamente la ley alemana que transpone al Derecho nacional la Directiva de la Unión. Sin embargo, ni la Directiva ni el Derecho nacional establecen sanción expresa para dicha infracción. En estas circunstancias, el Tribunal Supremo de lo Laboral alberga dudas en cuanto a que la referida infracción deba conllevar la nulidad del despido. A efectos del análisis que debe realizar dicho tribunal, es crucial determinar si la norma en cuestión persigue proteger individualmente a los trabajadores. Así pues, el Tribunal Supremo de lo Laboral ha decidido preguntar al Tribunal de Justicia al respecto.

En su sentencia de hoy, el Tribunal de Justicia responde negativamente: la finalidad de la obligación, que incumbe al empresario que tenga la intención de efectuar despidos colectivos, de transmitir a la autoridad pública competente una copia de la comunicación escrita que envió a los representantes de los trabajadores a efectos de consulta, que contenga, al menos, determinados elementos, no es proteger individualmente a los trabajadores afectados.

En efecto, por una parte, el Tribunal de Justicia estima que la transmisión de la información de que se trata únicamente permite a la autoridad pública competente hacerse una idea, en particular, de los motivos del proyecto de despido, del número y de las categorías de los trabajadores que vayan a ser despedidos, y del período a lo largo del cual está previsto efectuar los despidos. Por

consiguiente, dicha autoridad no puede fiarse plenamente de esa información para preparar las medidas comprendidas en sus competencias en caso de despido colectivo.

Por otra parte, el Tribunal de Justicia señala que a la autoridad pública competente no se le confiere ningún papel activo durante el procedimiento de consulta a los representantes de los trabajadores. En efecto, solo es designada como destinataria de una copia de determinados elementos de la comunicación en cuestión, a diferencia del papel activo que desempeña en etapas posteriores del procedimiento. Por otro lado, la transmisión de que se trata no inicia ningún plazo que el empresario deba respetar ni genera obligación alguna con respecto a la autoridad pública competente.

Por consiguiente, la transmisión solo tiene lugar con fines informativos y preparatorios, a efectos de que la autoridad pública competente pueda ejercer eficazmente, en su caso, sus prerrogativas posteriores. Así pues, la finalidad de la obligación de transmitir información es permitirle anticipar tanto como sea posible las consecuencias negativas de los despidos colectivos considerados, para que pueda buscar eficazmente soluciones a los problemas planteados por esos despidos cuando le sean notificados posteriormente. Habida cuenta de la finalidad de esa transmisión de información y del hecho de que tiene lugar en una fase en la que solo el empresario prevé los despidos colectivos, la actuación de la autoridad pública competente no está encaminada a abordar la situación individual de cada trabajador, sino que pretende obtener una visión global de los despidos colectivos considerados.

Actualidad del TC



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL
Gabinete del Presidente
Oficina de Prensa

El Tribunal Constitucional estima por unanimidad el recurso de amparo de un director de sucursal de Madrid del Banque Chaabi du Maroc que fue despedido por participar en una manifestación

Fecha: 07/07/2023

Fuente: web del TC

Enlace: [Nota informativa](#)

La Sala Segunda del Tribunal Constitucional ha dictado por unanimidad una sentencia que estima el recurso de amparo interpuesto por el director de la sucursal en Madrid del Banque Chaabi du Maroc que fue despedido por participar activamente en una manifestación pública en defensa de los ciudadanos del Valle del Rif en la que se denunciaba la situación política en la que se encontraba la región dentro del Reino de Marruecos.

La sentencia, de la que ha sido ponente el magistrado César Tolosa Tribiño, considera que su despido vulneró su derecho a la libertad ideológica (art. 16.1 CE) en conexión con los derechos a la libertad de expresión y de reunión [arts. 20.1.a) y 21 CE].

Su despido fue calificado inicialmente como nulo por la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 27 de Madrid. Sin embargo, dicha resolución fue revocada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, que declaró la procedencia del despido al considerar concurrente la causa esgrimida en la carta de despido, como era, la transgresión de la buena fe contractual y el abuso de confianza, al haber hecho el trabajador un uso indebido de la imagen y medios de la empresa en redes sociales mediante la publicación de fotografías tomadas en su despacho con mensajes políticos superpuestos.

El Tribunal Constitucional anula la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia (TSJ) de Madrid y considera que es razonable la sospecha de que el despido del recurrente pudiera haber tenido por causa real el ejercicio de su derecho a poder expresar libremente su ideología en defensa de los derechos de los ciudadanos del Rif (contraria a la de su empleadora) en la manifestación pública que tuvo lugar el día 2 de junio de 2017, y no el motivo indicado en la carta de despido (uso de imágenes corporativas en la red social), que solo fue descubierto en el curso de la investigación tras su participación en la controvertida manifestación y valora también que otra empleada fue despedida de forma inmediata tras participar en la citada manifestación. Finalmente indica la sentencia que la entidad bancaria demandada no cumplió, sin embargo, con la carga probatoria que sobre ella pesaba, al no demostrar que las razones reales de su decisión fueran ajenas al móvil discriminatorio denunciado.

La sentencia recuerda que es preciso que los órganos judiciales preserven el necesario equilibrio entre las obligaciones del trabajador dimanantes del contrato de trabajo y el ámbito de sus derechos y libertades constitucionales, pues dada la posición preeminente de estos en el ordenamiento jurídico, la “modulación” que el contrato de trabajo puede producir en su ejercicio “ha de ser la estrictamente imprescindible para el logro de los legítimos intereses empresariales, y proporcional y adecuada a la consecución de tal fin”.

Ahora bien, partiendo de lo anterior, concretamente con relación al derecho a la libertad ideológica, el Tribunal Constitucional aprecia que la misma puede sufrir restricciones cuando el trabajador presta servicios en empresas de tendencia ideológica, como ocurre en el caso de los centros

educativos privados que cuentan con un ideario definido. De tal modo que, cuando se realiza una “actividad docente hostil o contraria al ideario de un centro docente”, puede estar justificado el despido del trabajador al que se le impute tal conducta si resulta probado “el ataque abierto o solapado” a ese ideario. Pero, incluso en tales casos en los que puede estar justificada la injerencia empresarial en el disfrute del derecho, esta no puede ser ilimitada, ya que la simple disconformidad de un trabajador respecto a tal ideario no puede ser causa de despido “si no se ha exteriorizado o puesto de manifiesto en algunas de las actividades educativas del Centro”.

En definitiva, la Sala Segunda del Tribunal Constitucional subraya que la sentencia de la Sala de lo Social del TSJ de Madrid impugnada en el presente recurso amparo no cumplió con las exigencias de la doctrina constitucional sobre la distribución de la carga de la prueba en los supuestos en que se invoca y acredita la existencia de indicios de lesión de derechos fundamentales por el trabajador en la actuación empresarial y, por consiguiente, no sólo no reparó sino que también lesionó el derecho del recurrente a la libertad ideológica (art. 16.1 CE), en conexión con aquellos otros derechos que también son cauce del principio democrático participativo como son los de libertad de expresión [art. 20.1.a) CE] y de reunión art. 21 CE), también afectados en el presente caso.

Convenios colectivos del Estado, Catalunya y Madrid

ESTATAL. PRODUCCIÓN AUDIOVISUAL. Resolución de 30 de junio de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo sectorial estatal de formación para el sector de producción audiovisual. [[BOE 13/07/2023](#)]

ESTATAL. MEDIACIÓN INMOBILIARIA. Resolución de 29 de junio de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registran y publican las tablas salariales definitivas de 2022 y las tablas salariales iniciales del año 2023 del VII Convenio colectivo estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria. [[BOE 13/07/2023](#)]

GIRONA. SECTOR XOCOLATES I BOMBONS. RESOLUCIÓ de 04 de juliol de 2023 per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del sector de xocolates, bombons i caramels de la província de Girona, per a l'any 2023 (codi de conveni núm. 17000585011994). [[DOGi 12/07/2023](#)]