

ÍNDICE**Boletines oficiales**

BOE 24/07/2023

BOE PLANES DE IGUALDAD AAPP. [Resolución de 13 de julio de 2023](#), de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se modifica la de 16 de marzo de 2023, por la que se crea el Registro de planes de igualdad de las Administraciones Públicas y sus protocolos frente al acoso sexual y por razón de sexo.

[\[pág. 3\]](#)

BOE de 22/07/2023

BOE SEGURIDAD SOCIAL. TRABAJADORES DESPLAZADOS. [Orden ISM/835/2023](#), de 20 de julio, por la que se regula la situación asimilada a la de alta en el sistema de la Seguridad Social de las personas trabajadoras desplazadas al extranjero al servicio de empresas que ejercen sus actividades en territorio español.

[\[pág. 4\]](#)**Actualidad de la Diputación Permanente**

CONVALIDACIÓN DEL RD LEY 5/2023. La Diputación Permanente convalida el real decreto-ley de prórroga de las medidas por las consecuencias de la Guerra de Ucrania, de apoyo a La Palma y de otras medidas

[\[pág. 5\]](#)**Sentencias de interés**

PERMISO DE LACTANCIA. TUTELA DE DERECHOS FUNDAMENTALES. El derecho al permiso por lactancia recogido en el artículo 37.4 ET, en la redacción dimanante de la Ley 3/2012, puede ser ejercido por la madre trabajadora, aunque el padre del menor no desempeñe actividad laboral por encontrarse en situación de desempleo.

[\[pág. 9\]](#)

NULIDAD. El TSJ de Galicia declara el despido nulo de un trabajador con contrato temporal en situación de IT siendo el único de los 4 contratados en el mismo momento al que se le extingue anticipadamente el contrato.

[\[Pág. 9\]](#)

SUBSIDIO POR DESEMPLEO. Extinción por superar el límite de carencia de rentas y no comunicarlo al SPEE. Se discute en CUD si la simple aceptación de la herencia implica o no la extinción del subsidio. Aplica doctrina.

[\[Pág. 10\]](#)



DESPIDO. No cabe el despido por el uso personal del ordenador de la empresa si antes no se ha prohibido.

[\[Pág. 11\]](#)

Actualidad Seguridad Social

Seguridad**Social**

NOTICIAS RED. Se publica en la web de la Seguridad Social el Boletín 11/2023 de 26 de julio

[\[pág. 12\]](#)

Actualidad de la CE



COMISIÓN EUROPEA. COMITÉ DE EMPRESA. Consulta de la segunda etapa de los interlocutores sociales sobre la Directiva sobre los comités de empresa europeos.

[\[pág. 14\]](#)

Convenios colectivos del Estado, Catalunya y Madrid

[\[pág. 16\]](#)

Boletines oficiales

BOE 24/07/2023



PLANES DE IGUALDAD AAPP. [Resolución de 13 de julio de 2023](#), de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se modifica la de 16 de marzo de 2023, por la que se crea el Registro de planes de igualdad de las Administraciones Públicas y sus protocolos frente al acoso sexual y por razón de sexo.

La presente resolución **entra en vigor** a partir del **25/07/2023**.

Por medio de la Resolución de 16 de marzo de 2023, de la Secretaría de Estado de Función Pública, se creaba el Registro de Planes de Igualdad de las Administraciones Públicas, dependiente de la Secretaría de Estado de Función Pública, con el fin de dar cumplimiento a lo establecido en la disposición adicional séptima del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

Este registro comprende los documentos soporte de los planes y protocolos que ya han sido objeto de aprobación por sus respectivas administraciones, aunando en un solo espacio todos los documentos adoptados en esta materia, a los efectos de facilitar a la ciudadanía su acceso y conocimiento.

En el marco de los trabajos llevados a cabo en el seno de la Comisión de Seguimiento del Acuerdo Marco para una Administración del siglo XXI, **se ha destacado la necesidad de incorporar al Registro de Planes de Igualdad, dos Anexos comprensivos de información complementaria** para asegurar la calidad, eficacia y efectividad de los Planes de Igualdad, así como el alcance de los planes y protocolos en las administraciones públicas.

Esta información complementaria se refiere, entre otros aspectos, al número de efectivos que componen la Administración; al periodo de vigencia del Plan; a la inclusión de mecanismos de evaluación intermedia, así como los principales datos derivados del diagnóstico y los objetivos a alcanzar.

Asimismo, se recaba información sobre las medidas para garantizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en la carrera profesional; la conciliación de la vida personal, familiar y laboral; la formación en igualdad y la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección.

Con ello, se pretende obtener los datos e información necesaria para efectuar un análisis y diagnóstico de los Planes de Igualdad.

BOE 22/07/2023

**SEGURIDAD SOCIAL. TRABAJADORES DESPLAZADOS.**

[Orden ISM/835/2023](#), de 20 de julio, por la que se regula la situación asimilada a la de alta en el sistema de la Seguridad Social de las personas trabajadoras desplazadas al extranjero al servicio de empresas que ejercen sus actividades en territorio español.

La presente orden **entrará en vigor el día primero del cuarto mes siguiente** al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Objeto

Esta orden tiene por objeto regular el alcance y condiciones de la situación asimilada a la de alta en el sistema de la Seguridad Social en el supuesto de desplazamiento de personas trabajadoras al servicio de sus empresas fuera del territorio nacional, de acuerdo con lo previsto en artículo 166.3 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre.

Concepto de persona trabajadora desplazada.

A efectos de lo previsto en esta orden, se entenderá por persona trabajadora desplazada quien, siendo empleada en España de una empresa que ejerce sus actividades en territorio español, es enviada por esta a otro país con el fin de realizar un trabajo asalariado por cuenta de dicha empresa.

Régimen aplicable a las situaciones anteriores a la entrada en vigor de esta orden.

1. Las empresas que cuenten con personas trabajadoras desplazadas al extranjero que, en la fecha de entrada en vigor de esta orden, se encuentren en la situación contemplada en el párrafo b) del artículo 3 deberán comunicar dicho desplazamiento a la Tesorería General de la Seguridad Social, en el plazo de seis meses contados desde la entrada en vigor de esta orden, en los mismos términos y con los efectos previstos para las solicitudes de alta en los artículos 32, 35 y 38 del Reglamento General sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social.
2. Las empresas que cuenten con personas trabajadoras desplazadas al extranjero que, en la fecha de entrada en vigor de esta orden, se encuentren en alguna de las situaciones contempladas en los párrafos c) y d) del artículo 3 podrán, previo acuerdo con las personas afectadas, solicitar la vinculación voluntaria de las mismas a la Seguridad Social española, con arreglo a lo previsto en los artículos 7, 8 y 9, en el plazo de seis meses contados desde la entrada en vigor de esta orden.
3. Esta orden no originará ningún derecho para un periodo anterior a la fecha de su aplicación.

Actualidad de la Diputación Permanente



CONVALIDACIÓN DEL RD LEY 5/2023. La Diputación Permanente convalida el real decreto-ley de prórroga de las medidas por las consecuencias de la Guerra de Ucrania, de apoyo a La Palma y de otras medidas



Fecha: 26/07/2023

Fuente: web del Congreso de los Diputados

Enlace: [Nota de prensa](#)

Publicado este acuerdo en el [BOE el 28/07/2023](#)

- El real decreto-ley prorroga un conjunto de medidas ya en vigor y añade otras nuevas en su disposición final novena
- El contenido del libro primero y del título VII del libro quinto entrarán en vigor el 28 de julio de 2023

La [Diputación Permanente del Congreso de los Diputados](#) ha convalidado en [su sesión de hoy](#) por 53 votos a favor, ninguno en contra y 11 abstenciones el [Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, que adopta y prorroga medidas de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la Guerra de Ucrania, de apoyo a la reconstrucción de la isla de La Palma y a otras situaciones de vulnerabilidad; de transposición de Directivas europeas en materia de modificaciones estructurales de sociedades mercantiles y conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores; y de ejecución y cumplimiento del Derecho de la Unión Europea](#).

La norma se articula en 226 artículos, repartidos en cinco libros, a los que se añaden cinco disposiciones adicionales, diez transitorias, una derogatoria y nueve finales. El primer libro transpone la Directiva (UE) 2019/2121 del Parlamento Europeo y del Consejo en materia de modificaciones estructurales de sociedades mercantiles; un conjunto de disposiciones sobre transformaciones, fusiones y escisiones transfronterizas intracomunitarias de sociedades mercantiles.

[Os recordamos lo aprobado por el RDL 5/2023 que incluimos en el Boletín Fiscal de 29 de junio de 2023](#)

[Comparativo](#)

[Resumen de la norma completa](#)

Modificaciones laborales (LIBRO II – art. 127 a 129)

Modificaciones ET, ESTATUTO BÁSICO DEL EMPLEADOR PÚBLICO Y JURISDICCIÓN SOCIAL

Entrada en vigor de este libro: **30 de junio de 2023** (DF 9ª)

MODIFICACIONES EN EL ET: (art.127)

- **No discriminación en el empleo:** (art. 127. Uno)

Se incluye como derecho de los trabajadores a no ser discriminado para el empleo por razón de trato desfavorable dispensado a mujeres u hombres **por el ejercicio de los derechos de conciliación** o corresponsabilidad de la vida familiar y laboral. (se modifica el art. 4 del ET sobre los derechos laborales)

- **Adaptación de jornada:** (art. 127. Dos)

Incluye ahora el derecho a solicitar la adaptación de la jornada laboral en el caso de la tenencia de **hijos mayores de doce años, del cónyuge o pareja de hecho, familiares** por consanguinidad hasta el segundo grado de la persona trabajadora, así como de **otras personas dependientes** cuando, en este último caso, convivan en el mismo domicilio, **y que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos**, debiendo justificar las circunstancias en las que fundamenta su petición. Además, se agiliza el proceso (pasando de 30 días a 15 días el proceso de negociación) (modifica el art. 34 del ET sobre la jornada laboral)

- **Permisos:** (art. 127. Tres)

▪ **Parejas de hecho: nuevo permiso de 15 días en caso de registro de pareja de hecho** (modificación del art. 37 sobre permisos)

▪ **Permisos por accidente o enfermedad: cinco días** (antes eran 2 días) por **accidente o enfermedad graves**, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad. **Añade ahora además del cónyuge a las parejas de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella incluido el familiar consanguíneo de la pareja a de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.** (modificación del art. 37 sobre permisos)

▪ **Permiso de 2 días por fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho** o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días. Si requiere desplazamiento se ampliará otros 2 días. (modificación art. 37 sobre permisos)

▪ **Cuidado de lactante o menor:** en los casos del derecho de ausencia del trabajo para **cuidado del lactante o del menor por dos personas trabajadoras en la misma empresa** podrá limitarse el ejercicio simultáneo que ahora la empresa deberá motivar y ofrecer un plan alternativo. (modificación del art. 37 sobre permisos)

▪ **Añade un nuevo permiso para ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor** cuando sea necesario por **motivos familiares urgentes** relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata. Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, conforme a lo establecido en convenio colectivo o, en su defecto, en acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia. (modificación del art. 37 sobre permisos)

▪ **Se introduce el disfrute de permiso parental como causa de suspensión del contrato de trabajo.** (modificación del art. 45 ET)

- **Excedencias:** se añade al derecho a un periodo de excedencia para atender al cuidado además del cónyuge a las parejas de hecho y familiares hasta el segundo grado por afinidad. Además, en los casos del derecho de excedencia **por dos personas trabajadoras en la misma empresa** podrá limitarse el ejercicio simultáneo que ahora la empresa deberá motivar y ofrecer un plan alternativo. En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género (modificación del art. 46 ET).

- **Suspensión con reserva de puesto de trabajo:** para los supuestos de permisos por nacimiento en el supuesto de discapacidad del hijo en el caso de ser una **única persona progenitora, esta podrá disfrutar de las ampliaciones completas previstas en este apartado para el caso de familias con dos personas progenitora.** (modificación del art. 48 ET).

- **Permiso parental:** Las personas trabajadoras **tendrán derecho a un permiso parental**, para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años. Este permiso, **que tendrá una duración no superior a ocho semanas**, continuas o discontinuas, podrá

disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial conforme a lo establecido reglamentariamente. (nuevo art. 48 bis)

MODIFICACIONES EN EL ESTATUTO BÁSICO DEL EMPLEO PÚBLICO: (art.128)

- Adapta el TR de los empleados públicos a los nuevos permisos por accidente o enfermedad de familiares, al de Registro de parejas de hecho y permisos parentales por cuidado de hijos o menores.

MODIFICACIONES JURISDICCIÓN SOCIAL: (art.129)

- Adapta la calificación de despido por sentencia o de la extinción del contrato a la nueva redacción del art. 53 y 55.

MODIFICACIONES SOBRE LA IMPLICACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN SOCIEDADES ANÓNIMAS Y COOPERATIVAS EUROPEAS: (DF 2)

...

Modificaciones industria electrointensiva, transporte marítimo, productos energéticos, viajeros, IVA, desahucios, vivienda, DESPIDO, Isla de La Palma (LIBRO IV – art. 152 a 179)

MECANISMO DE APOYO PARA GARANTIZAR LA COMPETITIVIDAD DE LA INDUSTRIA ELECTROINTENSIVA (art. 152)

Se prorroga hasta el **31 de diciembre de 2023** el mecanismo de apoyo a la industria electrointensiva consistente en una reducción en la factura eléctrica del 80 por ciento del coste correspondiente a los peajes de acceso a las redes de transporte y distribución de electricidad aplicables en cada momento.

LIMITACIÓN DEL PRECIO MÁXIMO DE VENTA DE LOS GASES LICUADOS DEL PETRÓLEO ENVASADOS (art. 153)

Se prorroga hasta el **31 de diciembre de 2023** la limitación del precio máximo de venta de los gases licuados del petróleo envasado.

AYUDA EXTRAORDINARIA Y TEMPORAL PARA SUFRAGAR EL PRECIO DE DETERMINADOS PRODUCTOS ENERGÉTICOS PARA LAS EMPRESAS DE TRANSPORTE POR CARRETERA QUE TIENEN DERECHO A LA DEVOLUCIÓN PARCIAL DEL IMPUESTO SOBRE HIDROCARBUROS POR EL GASÓLEO DE USO PROFESIONAL (art. 167)

El importe de la ayuda ascenderá a 0,20 euros por cada litro de gasóleo para uso general utilizado como carburante en el motor de los vehículos citados en el apartado 2 del artículo 52 bis de la Ley de Impuestos Especiales en los suministros realizados entre el 1 de enero y el 31 de marzo de 2023, a 0,10 euros en los suministros realizados entre el 1 de abril y el 30 de septiembre de 2023, y a 0,05 euros en los suministros realizados entre el 1 de octubre y el **31 de diciembre de 2023**.

DESAHUCIOS Y DE LOS LANZAMIENTOS PARA HOGARES VULNERABLES SIN ALTERNATIVA HABITACIONAL (art. 168, 169 y 170)

Se prorroga **hasta el 31 de diciembre de 2023** la suspensión de los desahucios y lanzamientos para hogares vulnerables.

Se prorroga la suspensión **hasta el 31 de diciembre de 2023** del procedimiento de desahucio y de los lanzamientos para personas económicamente vulnerables sin alternativa habitacional en los supuestos de los apartados 2.º, 4.º y 7.º del artículo 250.1 de la Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil, y en aquellos otros en los que el desahucio traiga causa de un procedimiento penal.

Se prorroga hasta el 31 de enero de 2024 el procedimiento para la obtención de compensaciones se iniciará a instancia de parte, mediante la correspondiente solicitud.

El derecho a la compensación por parte del propietario se extiende hasta el **31 de diciembre de 2023**. La solicitud podrá presentarse hasta **el 31 de enero de 2024**.

IMPOSIBILIDAD DE DESPEDIR: (art. 173)

En aquellas empresas beneficiarias de las ayudas directas previstas en el presente real decreto-ley, el aumento de los costes energéticos no podrá constituir causa objetiva de despido **hasta el 31 de diciembre de 2023** (se prorroga hasta esta fecha).

AVALES A LA VIVIENDA: (art. 191)

Aprobación de una línea de avales para la cobertura parcial por cuenta del Estado de la financiación para la adquisición de la primera vivienda destinada a residencia habitual y permanente por jóvenes y familias con menores a cargo

DERECHO AL OLVIDO ONCOLÓGICO: (art. 209 y 210)

Seguro de vida:

El tomador de un seguro sobre la vida no está obligado a declarar si él o el asegurado han padecido cáncer una vez hayan transcurridos cinco años desde la finalización del tratamiento radical sin recaída posterior. Una vez transcurrido el plazo señalado, el asegurador no podrá considerar la existencia de antecedentes oncológicos a efectos de la contratación del seguro, quedando prohibida toda discriminación o restricción a la contratación por este motivo.

Nulidad de determinadas cláusulas:

Serán nulas aquellas cláusulas, estipulaciones, condiciones o pactos que excluyan a una de las partes por tener VIH/SIDA u otras condiciones de salud. Asimismo, será nula la renuncia a lo estipulado en esta disposición por la parte que tenga VIH/SIDA u otras condiciones de salud.

MODIFICACIONES PROCESO LABORAL: (art. 226)

Entrada en vigor de este título: 29 de julio de 2023 (DF 9ª)

Suspensión de los actos de conciliación y juicio.

Las personas profesionales de la Abogacía y de la procura podrán acogerse a las mismas causas de suspensión por circunstancias personales o familiares que se recogen para cada uno de dichos profesionales en la Ley de Enjuiciamiento Civil. Tales causas de suspensión serán igualmente aplicables a los graduados y graduadas sociales.

Recurso de casación:

Son causas de inadmisión:

- a) el incumplimiento de manera manifiesta e insubsanable de los requisitos procesales para preparar o interponer el recurso,
- b) la carencia sobrevenida del objeto del recurso,
- c) la falta de contradicción entre las sentencias comparadas,
- d) la falta de contenido casacional de la pretensión,
- e) el haberse desestimado en el fondo otros recursos en supuestos sustancialmente iguales.

Suspensión de recursos de casación pendientes de tramitación en caso de identidad jurídica sustancial

Se añade un nuevo artículo sobre esta regulación.

Conforme al nuevo precepto, cuando la Sección de admisión de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo constate la existencia de un gran número de recursos que susciten una cuestión jurídica sustancialmente igual, podrá acordar la admisión de uno o varios de ellos para su tramitación y resolución preferente, suspendiendo el trámite de admisión de los demás hasta que se dicte sentencia en el primero o primeros.

Régimen transitorio:

establece que las modificaciones del régimen jurídico del recurso de casación social serán de aplicación a aquellas resoluciones judiciales que se dicten con posterioridad a su entrada en vigor.

RECUERDA ALGUNA MEDIDAS APROBADA POR EL RD-Ley 20/2022

- **ACTUALIZACIÓN DEL ALQUILER:** Se prolongó hasta el 31 de diciembre de 2023 la limitación extraordinaria de la actualización anual de la renta de los contratos de arrendamiento de vivienda (artículo 18 de la LAU), de manera que, en defecto de acuerdo entre las partes, la actualización de la renta no pueda superar el resultado de aplicar la variación anual del Índice de Garantía de Competitividad (2%)
- **LIBERALIZACIÓN INVERSIONES:** se prorrogó hasta el 31 de diciembre de 2024 la suspensión del régimen de liberalización de las inversiones provenientes de la Unión Europea y de la Asociación Europea de Libre Comercio, que se aplica a las empresas cotizadas y no cotizadas cuando la inversión supera los 500 millones de euros y suponga una participación superior al 10% de la sociedad adquirida.
- **MORATORIA CONTABLE:** Se prorrogó durante los ejercicios 2022, 2023 y 2024 la moratoria contable, es decir, la no consideración de las pérdidas sufridas en 2020 y 2021 como causa de disolución por pérdidas prevista en la Ley de Sociedades de Capital, con el objetivo de permitir que las empresas viables puedan disponer de un plazo suficiente y definitivo para normalizar su situación
- **SUMINISTROS BÁSICOS:** Se amplió también, hasta el 31 de diciembre de 2023, la prohibición del cortar los suministros básicos, luz, agua y gas, a consumidores vulnerables, a la vez que se mantiene para este colectivo el descuento en la factura eléctrica a través del bono social. (art. 4)

Sentencias de interés



PERMISO DE LACTANCIA. TUTELA DE DERECHOS FUNDAMENTALES. El derecho al permiso por lactancia recogido en el artículo 37.4 ET, en la redacción dimanante de la Ley 3/2012, puede ser ejercido por la madre trabajadora, aunque el padre del menor no desempeñe actividad laboral por encontrarse en situación de desempleo.

Fecha: 11/07/2023
Fuente: web del Poder judicial
Enlace: [sentencia del TS de 11/07/2023](#)

El TS llega a la conclusión de que la madre trabajadora demandante tiene derecho a disfrutar de permiso de lactancia tras el nacimiento de su hijo menor de nueve meses, que le había sido denegado por la empleadora al no desempeñar el padre trabajo retribuido, en los mismos términos señalados anteriormente.

Hasta por tres veces el precepto recalca que estamos ante un derecho que pertenece, de forma originaria, a la persona que trabaja:

- 1) El permiso se configura como "un derecho individual".
- 2) Las decisiones acerca de la modalidad de disfrute corresponden a "quien ejerza este derecho".
- 3) En caso de que ambos trabajen el ejercicio solo puede llevarlo a cabo "uno de los progenitores".

No hay, por el contrario, atisbo alguno de que deba condicionarse la titularidad del derecho en cuestión a las circunstancias del otro progenitor.



NULIDAD. El TSJ de Galicia declara el despido nulo de un trabajador con contrato temporal en situación de IT siendo el único de los 4 contratados en el mismo momento al que se le extingue anticipadamente el contrato.

Fecha: 08/06/2023
Fuente: web del Poder judicial
Enlace: [sentencia del TSJ de Galicia de 08/06/2023](#)

En cuanto al argumento instrumentado como subsidiario, también se desestima pues, aunque coincidamos con las empresas recurrentes en que la nulidad del despido discriminatorio exige acreditar que el despido se produjo por causa discriminatoria, en el caso la enfermedad, sin que la circunstancia de incapacidad temporal derive automáticamente en la nulidad del despido, en el caso sí se han acreditado indicios de discriminación por causa de enfermedad:

- a la fecha de notificación del despido, el 19 de julio, el trabajador se encontraba en una situación de incapacidad temporal que se inició el 27 de junio y con previsión de duración hasta el 1 de agosto (hecho probado quinto);
- el trabajador demandante, si bien estaba contratado con carácter temporal y fue despedido al rematar la causa de temporalidad, fue el único despedido de los cuatro trabajadores que fueron

contratados al mismo tiempo y con la misma modalidad contractual (hecho probado sexto, inciso inicial);

- se contrataron otros dos trabajadores, aparte esos cuatro, dada la acumulación de trabajo existente (hecho probado sexto, inciso final);

- uno de los testigos a propuesta del trabajador, a la sazón responsable de la planta y delegado de personal, reconoció en grabación aportada por el actor, que se dio de baja al trabajador por su situación de incapacidad temporal (fundamento jurídico con un valor fáctico), lo que, más que un indicio de discriminación, se trata de una prueba directa de la intención discriminatoria que el juzgador de instancia ha valorado, en combinación con los demás indicios, como acreditativa de la discriminación por causa de enfermedad.

Tales indicios de discriminación por causa de enfermedad desplazan la carga de la prueba a la parte demandada, de conformidad con lo establecido en el artículo 30 de la Ley 15/2022, que se compadece además con el artículo 96.1 de la Ley reguladora de la Jurisdicción Social, sin que, en el caso, las empresas demandadas hayan conseguido acreditar la existencia de una razón objetiva, suficientemente probada, de la decisión adoptada y de su proporcionalidad. La alegación de la temporalidad del contrato de trabajo como causa del despido, ni se ajusta a la legalidad ordinaria porque el juzgador de instancia ha calificado la contratación temporal como fraudulenta sin que ello se haya cuestionado siquiera en fase de recurso de suplicación, ni es una causa suficiente a los efectos de desvirtuar los indicios de discriminación porque la empresa no aporta justificación alguna de haber solo despedido a aquel de los cuatro trabajadores contratados en iguales circunstancias que estuvo de baja médica, y menos justificado aun resulta si consideramos la existencia de acumulación de trabajo.



SUBSIDIO POR DESEMPLEO. Extinción por superar el límite de carencia de rentas y no comunicarlo al SPEE. Se discute en CUD si la simple aceptación de la herencia implica o no la extinción del subsidio. Aplica doctrina.

Fecha: 07/07/2023

Fuente: web del Poder judicial

Enlace: [sentencia del TS de 07/07/2023](#)

El beneficiario **acepta y adquiere por herencia un bien inmueble** que provocó efectivamente un incremento patrimonial para el beneficiario, al pasar a ostentar su titularidad en una parte alícuota, **pero que en ningún caso determinó el ingreso en su haber de una cantidad o importe líquido**. Por ello y de conformidad con las antedichas reglas normativas y su interpretación doctrinal, resultará imputable un rendimiento presunto o hipotético, mientras el bien no fuere arrendado, en cuyo caso habría de computarse el rendimiento mensual efectivo, o, en otro supuesto, fuere enajenado, dando lugar entonces a una ganancia o plusvalía derivada de su venta.

El art. 215-3-2 LGSS diciendo que a efectos de determinar el requisito de carencia de rentas que condiciona el derecho al subsidio de desempleo, considera rentas a los rendimientos del capital y de otros derechos o actividades económicas, así como a las plusvalías obtenidas y, a falta de datos, al porcentaje resultante de aplicar al valor del patrimonio un interés. Este precepto corrobora que, cuando se trata de prestaciones no contributivas, para el cálculo de las rentas del beneficiario no puede computarse el valor del patrimonio heredado, sino la renta que produce, incluso cuando se vende, supuesto en el que sólo se computan como renta las plusvalías.

El beneficiario, reiteramos, **no ingresó con aquella aceptación hereditaria cantidad alguna de renta**. Lo acaecido fue el incremento de su patrimonio inmobiliario en una cuota proindiviso, adquiriendo su padre el 100% de los bienes en usufructo.

En definitiva, en el presente caso, **nos encontramos ante una simple aceptación de herencia**, no equiparable a una aceptación con real y cierto incremento patrimonial. Y además, como señala la

sentencia de instancia acorde con la jurisprudencia actual de esta Sala IV/TS, **el valor del inmueble no puede considerarse un incremento patrimonial**, en tanto que a los efectos que ahora interesan, lo sería el rendimiento del inmueble, lo cual no puede suceder atendiendo a que el padre del demandante ostenta en usufructo el 100% de los bienes de la causante; y en todo caso, el rendimiento sería ínfimo atendiendo a la participación del demandante en la nuda propiedad.



DESPIDO. No cabe el despido por el uso personal del ordenador de la empresa si antes no se ha prohibido.

Fecha: 21/04/2023

Fuente: web del Poder judicial

Enlace: [sentencia del TSJ de Canarias de 21/04/2023](#)

Inexistencia en la empresa demandada de un protocolo de uso de los equipos informáticos, lo que impide válidamente tanto la realización de un volcado de sus datos para comprobar cómo ha sido usado por los trabajadores, como poder afirmar que el uso del ordenador para fines privados supone una transgresión de la buena fe contractual.

Si no existen **criterios de utilización del ordenador oportunamente comunicados al trabajador, difícilmente puede la empresa pretender que el uso privativo ha sido prohibido y que el trabajador ha incurrido en infracción laboral por hacer ese tipo de uso.** Y, en cualquier caso, no sería legítimo llevar a cabo un registro del equipo digital para comprobar en qué forma ha sido usado por los trabajadores, con posible afectación del derecho a la intimidad de la persona trabajadora, si no existe un protocolo de uso en los términos previstos en el artículo 87.3.

Actualidad Seguridad Social

Seguridad**Social**

NOTICIAS RED. Se publica en la web de la Seguridad Social el Boletín 11/2023 de 26 de julio

Fecha: 26/07/2023
Fuente: web de la Seguridad Social
Enlace: [Boletín 11/2023](#)

Boletín 11/2023

26 de Julio de 2023

REAL DECRETO-LEY 1/2023: INCENTIVOS A LA CONTRATACIÓN LABORAL	2
RDL 1/2023: DEROGACIONES Y MODIFICACIONES NORMATIVAS	2
RDL 1/2023: ASPECTOS COMUNES. APLICACIÓN DE LAS BONIFICACIONES EN LA COTIZACIÓN.....	3
RDL 1/2023. ASPECTOS COMUNES. ART. 4.1 INSCRIPCIÓN EN LOS SERVICIOS PÚBLICOS DE EMPLEO	5
RDL 1/2023: ASPECTOS COMUNES. CONTROL o VERIFICACIÓN DE LOS REQUISITOS OBJETIVOS PARA EL ACCESO Y MANTENIMIENTO DE LAS BONIFICACIONES.	6
RDL 1/2023: ASPECTOS COMUNES. ACREDITACIÓN DE LA INEXISTENCIA DE EXCLUSIONES	6
RDL 1/2023: ASPECTOS COMUNES. OBLIGACIONES DE MANTENIMIENTO EN EL EMPLEO	7
RDL 1/2023: ASPECTOS COMUNES. CUANTÍAS Y DURACIÓN DE LAS BONIFICACIONES.....	7
RDL 1/2023: ASPECTOS COMUNES. INCOMPATIBILIDAD Y CONCURRENCIA DE BENEFICIOS	8
RDL 1/2023: ASPECTOS COMUNES. REINTEGROS.....	9
RDL 1/2023: ASPECTOS COMUNES. COMPATIBILIDAD DE LAS REDUCCIONES Y BONIFICACIONES DE CUOTAS DE SEGURIDAD SOCIAL	9
RDL 1/2023. ART. 14: PERSONAS CON CAPACIDAD INTELECTUAL LÍMITE.....	11
RDL 1/2023. ART. 15: READMISIÓN TRAS HABER CESADO EN LA EMPRESA POR INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL O ABSOLUTA.....	11
RDL 1/2023. ART. 16: MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO, DE VIOLENCIAS SEXUALES Y DE TRATA DE SERES HUMANOS	12
RDL 1/2023. ART. 17: CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA PARA SUSTITUCIÓN DE PERSONAS TRABAJADORAS EN DETERMINADOS SUPUESTOS	13
RDL 1/2023. ART. 18: PERSONAS TRABAJADORAS SUSTITUIDAS DURANTE LAS SITUACIONES DE NACIMIENTO Y CUIDADO DEL MENOR O LA MENOR, EJERCICIO CORRESPONSABLE DEL CUIDADO DEL MENOR O DE LA MENOR LACTANTE, RIESGO DURANTE EL EMBARAZO Y RIESGO DURANTE LA LACTANCIA NATURAL.	15
RDL 1/2023. ART. 19: CAMBIO DE PUESTO DE TRABAJO POR RIEGO DURANTE EL EMBARAZO O RIESGO DURANTE LA LACTANCIA NATURAL, O SUPUESTOS DE ENFERMEDAD PROFESIONAL.	16
RDL 1/2023. ART. 20: PERSONAS EN SITUACIÓN DE EXCLUSIÓN SOCIAL	17
RDL 1/2023. ART. 21: PERSONAS DESEMPLEADAS DE LARGA DURACIÓN.....	19

BNR 11/2023

RDL 1/2023. ART. 22: PERSONAS VÍCTIMAS DEL TERRORISMO.....	19
RDL 1/2023. ART. 23: CONTRATOS DE FORMACIÓN EN ALTERNANCIA.....	20
RDL 1/2023. ART. 24: TRANSFORMACIÓN EN INDEFINIDOS DE CONTRATOS FORMATIVOS Y DE RELEVO, ASÍ COMO CONTRATACIONES INDEFINIDAS POR EMPRESAS USUARIAS DE TRABAJADORES PUESTOS A DISPOSICIÓN CON CONTRATOS DE FORMACIÓN.....	21
RDL 1/2023. ART. 25: CONTRATACIÓN INDEFINIDA O INCORPORACIÓN COMO PERSONA SOCIA EN COOPERATIVA O SOCIEDAD LABORAL DE PERSONAS QUE REALIZAN FORMACIÓN PRÁCTICA.....	22
RDL 1/2023. ART. 26: FORMACIÓN EN ALTERNANCIA.....	22
RDL 1/2023. ART. 27: CONTRATOS PREDOCTORALES.....	23
RDL 1/2023. ART. 28: INCORPORACIÓN DE PERSONAS TRABAJADORAS COMO SOCIAS TRABAJADORAS O DE TRABAJO A COOPERATIVAS Y SOCIEDADES LABORALES.....	23
RDL 1/2023. ART. 29: TRANSFORMACIÓN EN FIJOS-DISCONTINUOS DE CONTRATOS TEMPORALES SUSCRITOS CON PERSONAS TRABAJADORAS POR CUENTA AJENA AGRARIAS.....	24
RDL 1/2023. ART. 30: SECTORES DE TURISMO Y COMERCIO Y HOSTELERÍA VINCULADOS A LA ACTIVIDAD TURÍSTICA.....	25
RDL 1/2023. ART. 31: PERSONAS CONTRATADAS EN DETERMINADOS SECTORES DE ACTIVIDAD Y ÁMBITOS GEOGRÁFICOS.....	25
RDL 1/2023. DA 1ª: CONTRATACIÓN INDEFINIDA DE PERSONAS JÓVENES CON BAJA CUALIFICACIÓN BENEFICIARIAS DEL SISTEMA NACIONAL DE GARANTÍA JUVENIL.....	26
RDL 1/2023. DA 5ª: CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD.....	27
RDL 1/2023. DA 6ª: CONTRATOS SUSCRITOS POR EMPRESAS DE INSERCIÓN.....	29
RDL 1/2023. DA 7ª: PERSONAL INVESTIGADOR.....	30
RDL 1/2023. DA 9ª: CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA QUE SE CELEBREN PARA SUSTITUCIÓN DE TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO O DE VIOLENCIAS SEXUALES.....	31
RDL 1/2023. DT 2ª: RELACIÓN LABORAL DE CARÁCTER ESPECIAL DE LAS PERSONAS PENADAS EN LAS INSTITUCIONES PENITENCIARIAS.....	33

Actualidad de la CE



COMISIÓN EUROPEA. COMITÉ DE EMPRESA.

Consulta de la segunda etapa de los interlocutores sociales sobre la Directiva sobre los comités de empresa europeos

Fecha: 26/07/2023
Fuente: web de la CE
Enlace: [nota](#)

Hoy, la Comisión lanza la consulta de segunda etapa de los interlocutores sociales europeos sobre una posible revisión de la [Directiva sobre los comités de empresa europeos](#). Sigue a la [primera etapa](#) lanzada en abril, a la que la Comisión recibió respuestas de 11 interlocutores sociales de toda la UE. Habiendo considerado estas respuestas, la Comisión concluyó que hay margen para una mayor acción de la UE para mejorar la Directiva sobre los comités de empresa europeos. La Comisión está consultando ahora a los interlocutores sociales sobre el posible contenido de esta acción.

La consulta de los interlocutores sociales sigue [a un llamamiento del Parlamento Europeo para revisar la Directiva](#). De conformidad con [las Directrices políticas](#) de la presidenta von der Leyen sobre las resoluciones adoptadas por el Parlamento Europeo en virtud del artículo 225 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE), la Comisión se compromete a darles seguimiento con una propuesta legislativa, en pleno respeto de proporcionalidad, subsidiariedad y legislar mejor.

Los comités de empresa europeos (EWC) promueven una comprensión compartida de los desafíos transnacionales que enfrentan las grandes empresas multinacionales y la participación de los empleados en el proceso de toma de decisiones. La [Directiva](#) actual prevé un procedimiento para la creación de órganos de información y consulta entre la dirección y los representantes de los trabajadores en empresas de más de 1.000 trabajadores que operen en al menos dos Estados miembros.

La [evaluación de la Directiva realizada por la Comisión en 2018](#) concluyó que los comités de empresa europeos siguen siendo pertinentes para garantizar y organizar el diálogo social transnacional en las empresas multinacionales, al tiempo que proporcionan a los Estados miembros flexibilidad para adaptarlo a sus sistemas nacionales. Sin embargo, la evaluación también encontró deficiencias, por ejemplo, en relación con el proceso de consulta de los CEE y los medios para que los representantes hagan valer sus derechos.

El Parlamento Europeo pidió a la Comisión que revisara la Directiva para fortalecer los CEE y sus capacidades operativas, y aumentar su número, teniendo en cuenta los diferentes sistemas de relaciones laborales de los Estados miembros.

El documento de consulta de la segunda etapa establece posibles objetivos y vías para la acción de la UE a fin de que la información y la consulta de los trabajadores a nivel transnacional sean más eficaces. En concreto, una actualización de la Directiva podría garantizar que:

- No existen diferencias injustificadas en los derechos de información y consulta de los trabajadores a nivel transnacional. Esto significaría tener un conjunto de reglas para todos los CEE, para superar las exenciones existentes de ciertas empresas de los requisitos mínimos comunes.
- El proceso de constitución de los Comités de Empresa Europeos se vuelve más eficiente y eficaz. Esto, por ejemplo, agilizaría aún más el proceso tras la solicitud de los trabajadores de establecer un comité de empresa europeo y eliminaría los riesgos de retrasos innecesarios o de falta de recursos para los representantes de los trabajadores.

- Todos los Consejos pueden contar con un proceso eficaz para su información y consulta, así como con los recursos adecuados, por ejemplo, dando más certeza al concepto de asuntos transnacionales.
- Los Estados miembros hacen cumplir la Directiva de manera más eficaz, por ejemplo mediante sanciones efectivas, disuasorias y proporcionadas, así como acceso a la justicia para los representantes de los trabajadores y los comités de empresa europeos.

Se consulta a los interlocutores sociales sobre sus puntos de vista con respecto a las posibles vías de actuación de la UE. La consulta de la segunda etapa de los interlocutores sociales estará abierta durante diez semanas, hasta el 4 de octubre de 2023.

Próximos pasos

Tras esta consulta de segunda fase, los interlocutores sociales pueden entablar negociaciones para celebrar un acuerdo en virtud del artículo 155 del Tratado de Funcionamiento de la UE (TFUE). En función del resultado de la consulta de los interlocutores sociales, la Comisión podría presentar una propuesta legislativa.

Fondo

El Principio 8 del [Pilar Europeo de Derechos Sociales](#) destaca la importancia del diálogo social y la participación de los trabajadores. Los comités de empresa europeos son una herramienta clave para involucrar a los trabajadores en las decisiones transnacionales de las empresas multinacionales que les afectan. De acuerdo con la [Directiva](#) actual, los Consejos se crean a petición de los empleados y pueden emitir opiniones no vinculantes para la dirección sobre asuntos transnacionales relevantes.

La Directiva exige a los Estados miembros que establezcan procedimientos administrativos y judiciales adecuados para el establecimiento y funcionamiento de los comités de empresa europeos. Cada año se crean alrededor de 20 nuevos CEE, y alrededor de 1000 empresas tienen CEE activos, lo que representa menos de un tercio de las más de 3600 empresas elegibles.

La Comisión solicita la opinión de los interlocutores sociales de conformidad con el artículo 154, apartado 2, del TFUE. Prevé una consulta en dos etapas de los [interlocutores sociales europeos](#) para propuestas en el ámbito de la política social sobre la base del artículo 153 del TFUE. Los interlocutores sociales pueden decidir entablar negociaciones entre ellos tras la primera o la segunda etapa de la consulta.

Para más información

[Documento de consulta: segunda etapa de consulta de los interlocutores sociales](#)

[Documento analítico tras la consulta de la primera etapa](#)

[Evaluación de la Comisión de 2018 de la Directiva](#)

Convenios colectivos del Estado, Catalunya y Madrid

CATALUNYA. ESTABLIMENTS SANITARIS. RESOLUCIÓ EMT/2634/2023, de 3 de juliol, per la qual es disposa la inscripció i la publicació de l'Acord parcial de la Comissió negociadora del Conveni col·lectiu de treball d'establiments sanitaris d'hospitalització, assistència, consulta i laboratoris d'anàlisis clíniques de Catalunya (codi de conveni núm. 79000815011994). [\[DOGC 25/07/2023\]](#)

CATALUNYA. CENTRE SALUT. RESOLUCIÓ EMT/2740/2023, de 4 de juliol, per la qual es disposa la inscripció i la publicació de l'acta 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). [\[DOGC 28/07/2023\]](#)

ESTATAL. EMPRESAS DE CONSULTORÍA. Resolución de 13 de julio de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XVIII Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría, tecnologías de la información y estudios de mercado y de la opinión pública. [\[BOE de 26/07/2023\]](#)

ESTATAL. ESTABLECIMIENTOS FINANCIEROS DE CRÉDITO. Resolución de 13 de julio de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo para los establecimientos financieros de crédito. [\[BOE de 24/07/2023\]](#)