










## ÍNDICE

### Sentencias de interés

	<b>INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL. FUTBOLISTA.</b> No se le puede denegar el acceso a la IPT para la profesión habitual a un futbolista profesional (no de élite) con más de 30 años.	<a href="#">[pág. 2]</a>
	<b>ACCIDENTE DE TRABAJO.</b> La caída de una teletrabajadora en una pausa cuando fue a la cocina a coger un vaso de agua debe ser calificada como un accidente de trabajo porque concurre en el caso un nexo causal.	<a href="#">[pág. 2]</a>
	<b>SUCESIÓN DE EMPRESAS.</b> La acción de reclamación salarios impagados por la empresa saliente prescribe en un año	<a href="#">[pág. 3]</a>

### Actualidad del Poder Judicial

	<b>LIBERTAD SINDICAL.</b> La empresa no vulnera el derecho a la libertad sindical al sustituir el correo electrónico por una app para distribuir información, según el Tribunal Supremo	<a href="#">[pág. 4]</a>
	<b>INDEMNIZACIÓN.</b> El TSJ de La Rioja reconoce una indemnización de casi 76.000 euros a un trabajador por el accidente que tuvo con una retroexcavadora y por el que le fue declarada una incapacidad permanente total	<a href="#">[pág. 5]</a>
	<b>REDUCCIÓN BRECH DE GÉNERO.</b> Un juez de Pamplona plantea una cuestión prejudicial al TJUE sobre el complemento de reducción de la brecha de género en las pensiones	<a href="#">[pág. 6]</a>
	<b>FIJO DISCONTÍNUO.</b> El TSXG descarta que las empresas puedan imponer la conversión de un trabajo fijo continuo en fijo discontinuo	<a href="#">[pág. 8]</a>
	<b>TELETRABAJO.</b> El Tribunal Supremo declara que la empresa no puede repercutir en el teletrabajador las desconexiones por la caída de Internet, el corte de la luz o ir al aseo	<a href="#">[pág. 9]</a>
	<b>CAMBIO DE SEXO.</b> El juez deniega el cambio registral de sexo a un varón que lo quería usar para ascender	<a href="#">[pág. 10]</a>

### Convenios colectivos del Estado, Catalunya y Madrid

[\[pág. 12\]](#)

### Leído en prensa

[\[pág. 13\]](#)

# Sentencias de interés



**INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL. FUTBOLISTA.** No se le puede denegar el acceso a la IPT para la profesión habitual a un futbolista profesional (no de élite) con más de 30 años.

Fecha: 23/05/2023

Fuente: web del Poder judicial

Enlace: [sentencia del TSJ de Murcia de 23/05/2023](#)

Como segundo motivo de recurso, y sin cita de precepto alguno vulnerado, se alega que el demandante debe ser tributario de incapacidad permanente total, pues presenta secuelas que no le hacen apto para su actividad laboral de **futbolista profesional**, debido a que no debe realizar sobrecargas de rodilla derecha; motivo de recurso que debe prosperar ya que el actor presenta, como limitaciones funcionales, cicatrices en rodilla derecha, limitación de últimos grados de flexión rodilla derecha, adecuada fuerza y trofismo, no apto para sobrecargas de rodilla derecha, pero, asimismo, se ha de tener presente que el actor, de profesión futbolista profesional, tenía 32 años cuando sufre el accidente de trabajo en 2018 y 33 años a la fecha del reconocimiento por el EVI, **no era un futbolista de élite** y no consta que continuase su vida profesional, **pero sí que consta que cuando sufre dicho accidente prestaba servicios como futbolista profesional para la empresa demandada UCAM MURCIA, C.F., consecuencia de lo cual es que no puede continuar su vida laboral con posterioridad**, pues, incluso, el EVI le declara no apto.

Partiendo de ello, ha de discreparse en la solución dada por la sentencia recurrida, **en razón exclusivamente a la edad del actor de 30 años, presuponiendo finalizada su vida profesional activa, no por causa de la incapacidad física sino por su edad**; por lo que, sustentándose la sentencia recurrida en que el demandante no era futbolista de élite y su edad era superior a los 30 años, sin que exista norma alguna que exija, para el acceso el grado de incapacidad permanente total, que se sea futbolista de élite impida a un futbolista el ejercicio de su profesión a la edad en el caso cuestionada -de 30 años-, siendo de todo punto razonable que se pueda ejercer dicha profesión con posterioridad a los 30 años, ello comporta que se deba reconocer el grado de invalidez pretendido de incapacidad permanente total.



**ACCIDENTE DE TRABAJO.** La caída de una teletrabajadora en una pausa cuando fue a la cocina a coger un vaso de agua debe ser calificada como un accidente de trabajo porque concurre en el caso un nexo causal.

Fecha: 23/06/2023

Fuente: web del Poder judicial

Enlace: [sentencia del TSJ de Castilla La Mancha de 23/06/2023](#)

En este concreto caso la trabajadora **estaba desarrollando el trabajo en su domicilio**, supuesto que contempla el artículo 13.1 del Estatuto de los Trabajadores, vigente en el momento en que se produce el accidente, llevándolo a cabo como si se realizara en el centro de trabajo y **sin suponer variación en sus**

condiciones laborales tal y como consta en el acuerdo firmado con la empresa, y en una pausa del mismo se levantó a beber agua a la cocina, actividad normal dentro de la vida del trabajo, produciéndose igualmente en el supuesto de estar llevando a cabo la prestación de servicios en el centro de trabajo de la empresa, pues es algo normal y frecuente desplazarse por el mismo para acudir al WC o a los dispensadores de agua o a las máquinas expendedoras de bebida, dentro la jornada laboral, teniendo lugar en ese momento el evento dañoso del cual derivó la situación de incapacidad temporal, al torcerse el tobillo derecho, por lo tanto el accidente tuvo lugar en el centro de trabajo y dentro de la jornada laboral, sin que se haya acreditado la ruptura de la necesaria relación de causalidad entre la actividad desempeñada y el hecho dañoso lo que comporta que debe ser aplicada la presunción contenida en el artículo 156.3 de la Ley General de la Seguridad Social, tal y como ha entendido la Magistrado de instancia, cuyo criterio en consecuencia debe ser confirmado con la consiguiente desestimación del recurso examinado.



## SUCESIÓN DE EMPRESAS. La acción de reclamación salarios impagados por la empresa saliente prescribe en un año

Fecha: 19/07/2023

Fuente: web del Poder judicial

Enlace: [sentencia del TS de 19/07/2023](#)

La controversia radica en determinar si está prescrita la acción en un litigio en el que se ha producido una sucesión de empresas y se reclaman salarios devengados por la prestación de servicios en la empresa saliente. En concreto, se discute la aplicación del plazo de tres años del art. 44.3 del Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET) y el de un año del art. 59.1 del ET.

Los hechos esenciales son los siguientes:

- a) El actor prestó servicios para la empresa Seguridad Integral Canaria SA. Esta sociedad le adeuda los salarios correspondientes al periodo de **octubre a diciembre de 2017** (4.558,25 euros).
- b) En fecha **24 de febrero de 2018** la empresa Securitas Seguridad España SA (en adelante Securitas) se subrogó en su relación laboral.
- c) El trabajador presentó papeleta de conciliación el **8 de marzo de 2019** e interpuso demanda de reclamación de los citados salarios en fecha **15 de abril de 2019**.

En el caso, se dejó transcurrir más de un año frente a la empresa anterior y frente a la nueva empresa sin realizar ninguna reclamación de deuda que pudiera interrumpir la prescripción.

Los artículos 44.3 y 59.1 del Estatuto de los Trabajadores (ET) establecen, respectivamente, que el cedente y el cesionario responderán solidariamente durante tres años de las obligaciones laborales nacidas con anterioridad a la transmisión y que las acciones derivadas del contrato de trabajo que no tengan señalado plazo especial prescribirán al año de su terminación.

«Hay que diferenciar:

- a) El **plazo de tres años del art. 44.3 del ET es un plazo de caducidad** que comienza a contar desde la fecha de la sucesión empresarial: el 24 de febrero de 2018.
- b) El **plazo de un año del art. 59.1 del ET es un plazo de prescripción** que comienza a contar desde la fecha de devengo de las deudas salariales: en los meses de octubre a diciembre de 2017.

La transmisión de empresa supone que el nuevo empresario se subroga legalmente en los derechos y obligaciones laborales y de Seguridad Social respecto de aquellos trabajadores cuyo vínculo estuviera vigente al tiempo de la transmisión.

La presente demanda se presentó dentro del plazo de caducidad de tres años del art. 44.3 del ET. Pero la acción había prescrito porque ese precepto no establece un plazo singular de prescripción, debiendo aplicar el plazo anual del art. 59.1 del ET.

# Actualidad del Poder Judicial



## La empresa no vulnera el derecho a la libertad sindical al sustituir el correo electrónico por una app para distribuir información, según el Tribunal Supremo

La Sala Social desestima un recurso de UGT que consideraba lesionado su derecho a la libertad sindical por la decisión de una empresa proveedora de servicios farmacéuticos que se decantó en 2020 por la app como medio de comunicación de información sindical general frente al correo electrónico

**Fecha:** 25/09/2023

**Fuente:** web del Poder Judicial

**Enlace:** [SENTENCIA TODAVÍA NO PUBLICADA](#)

La Sala Social del Tribunal Supremo considera que no hay vulneración de la libertad sindical cuando la empresa pide que el correo electrónico deje de ser el cauce para distribuir información sindical general y pone a disposición para ello una nueva herramienta informática (app) con superior funcionalidad y fácil accesibilidad.

El tribunal, en sentencia de la que ha sido ponente el presidente de la Sala, Antonio Sempere, desestima un recurso de UGT que consideraba lesionado su derecho a la libertad sindical por la decisión de una empresa proveedora de servicios farmacéuticos, con unos 1.200 empleados en toda España, que se decantó en 2020 por la app como medio de comunicación de información sindical general frente al correo electrónico.

La resolución analiza y aplica la doctrina constitucional y del propio Supremo sobre el uso sindical de las herramientas informáticas de la empresa, y, de acuerdo con la Fiscalía, ratifica la decisión desestimatoria de la demanda adoptada en primera instancia por la Audiencia Nacional.

Los magistrados concluyen que, de conformidad con la doctrina constitucional, la remisión de informaciones o comunicados a sus afiliados y a la generalidad de la plantilla es una manifestación de la libertad sindical, y la empresa debe permitir a los sindicatos utilizar a esos efectos, si lo posee, el sistema de comunicación electrónica con sus empleados.

Sin embargo, no se trata de un derecho absoluto, sino que caben restricciones, que deben justificarse, derivadas de sobrecostes, perturbación de la actividad productiva u otras. “La carga que pesa sobre la empresa no debe llegar al extremo de obligarle a mantener determinado sistema de comunicación electrónica, pero sí a justificar las restricciones impuestas”, señala el Supremo, que recuerda que la Audiencia Nacional ha concluido que el nuevo medio de comunicación (la app) compite ventajosamente con el anterior.

La Sala también comparte otros cuatro motivos explicados por la Audiencia para dar por cumplido ese deber de justificación: 1º los cambios tecnológicos normalizan el recurso a las aplicaciones informáticas multifuncionales; 2º no constan dificultades en el uso de la nueva aplicación; 3º Las funcionalidades de la app compiten ventajosamente con las listas de distribución anteriores; y 4º ningún menoscabo aparece desde la perspectiva del tratamiento de datos.

A ello añade el Supremo que no se ha acreditado, ni enjuiciado, que exista una restricción o impedimento para que el sindicato realice envío de correos electrónicos personalizados.



# El TSJ de La Rioja reconoce una indemnización de casi 76.000 euros a un trabajador por el accidente que tuvo con una retroexcavadora y por el que le fue declarada una incapacidad permanente total

La Sala rechaza que la causa del accidente haya sido una imprudencia del trabajador “de tal envergadura que comporte una exoneración de responsabilidad empresarial en su producción”

**Fecha:** 26/09/2023

**Fuente:** web del Poder Judicial

**Enlace:** [Sentencia del TSJ de Logroño de 22/06/2023](#)

El TSJ de La Rioja ha estimado la pretensión de un trabajador y ha condenado a su empresa a indemnizarle con 75.724,03 euros por el accidente que tuvo con una retroexcavadora por el que le fue declarada una incapacidad permanente total. Asimismo, la Sala de lo Social declara la responsabilidad solidaria de la compañía aseguradora en cuanto al pago de 74.224,03 euros.

El Juzgado de lo Social nº 2 de Logroño desestimó la demanda del trabajador, que reclamaba la cantidad de 166.232,39 euros por los daños patrimoniales y morales ocasionados en el accidente de trabajo que sufrió el 24 de octubre de 2018. Según el relato de hechos, el operario se encontraba realizando trabajos de carga de hormigón en una obra de la localidad riojana de Villoslada de Cameros para los que se empleaba una retroexcavadora sobre un camión. El maquinista rompió una tubería de agua y cuando el perjudicado se dirigía a cerrar la llave de paso, fue golpeado con la pala. Como consecuencia del accidente sufrió traumatismo toracoabdominal y lumbar, traumatismo en tórax, abdomen y región lumbar fracturas costales. Por resolución del INSS de 27 de noviembre de 2019 se le declaró una incapacidad permanente en grado de total para su profesión habitual.

El fallo de instancia consideraba al trabajador responsable del accidente porque cometió una “negligencia grave” al pasar por el radio de acción del brazo de la máquina. Además, era “conocedor del riesgo existente”, pues la empresa le había formado “debidamente”.

La Sala Social del alto tribunal riojano ha estimado en parte la demanda al descartar “frontalmente” que la causa del accidente haya sido una imprudencia del trabajador “de tal envergadura que comporte una exoneración de responsabilidad empresarial en su producción”. “La imprudencia no temeraria del trabajador y la que responda al desempeño habitual de su trabajo y la confianza que este inspira no pueden ser apreciadas judicialmente como hechos excluyentes de la responsabilidad empresarial”, exponen los magistrados.

“Tampoco podemos compartir que concurriera culpa alguna del trabajador con incidencia causal en la producción del accidente más allá de la de haber actuado en la confianza legítima de que su compañero maquinista, que era el responsable del equipo automotor y quien le ordenó acudir a cerrar la llave de paso, detuviera el movimiento de la retroexcavadora”, concluye la Sala.



# Un juez de Pamplona plantea una cuestión prejudicial al TJUE sobre el complemento de reducción de la brecha de género en las pensiones

En el caso de los hombres el reconocimiento del complemento exige la interrupción de su carrera profesional con ocasión de nacimiento o la adopción o una disminución en las cotizaciones en determinados periodos a consecuencia del nacimiento del hijo o hija o de la adopción

**Fecha:** 26/09/2023

**Fuente:** web del Poder Judicial

**Enlace:** [Auto del Juzgado de lo Social de 21/09/2023](#)

El titular del Juzgado de lo Social número 3 de Pamplona acaba de plantear al Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) una cuestión prejudicial sobre el complemento de reducción de la brecha de género que perciben todas las mujeres pensionistas que tengan uno o más hijos biológicos o adoptados, sin ningún otro requisito, frente a lo que se exige a los pensionistas de sexo masculino.

En el caso de los hombres el reconocimiento del complemento exige la interrupción de su carrera profesional con ocasión de nacimiento o la adopción o una disminución en las cotizaciones en determinados periodos a consecuencia del nacimiento del hijo o hija o de la adopción (además de que su pensión sea inferior a la de la madre pensionista).

En la cuestión, el magistrado pregunta al TJUE si la regulación nacional actual (art. 60 de la Ley General de la Seguridad Social) es conforme o no con el principio de no discriminación por razón de sexo en materia de pensiones públicas (Directiva 79/7/CEE, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social).

La reclamación en el juzgado es del padre de dos hijos que accede a la pensión de jubilación sin que el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) le haya reconocido el complemento de pensión que perciben las mujeres que hayan tenido uno o más hijos biológicos o adoptados. Se le denegó porque no cumplía los requisitos que establece el artículo 60 de la LGSS (tras la reforma introducida por el Real Decreto-ley 3/2021, de 2 de febrero).

En concreto, con dos hijos nacidos antes de 1995, el padre solo tiene derecho al complemento de su pensión si tiene más de ciento veinte días sin cotización entre los nueve meses anteriores al nacimiento y los tres años posteriores a dicha fecha (y su pensión sea inferior a la de la madre pensionista).

El padre alegó que la actual regulación del artículo 60 de la LGSS infringe el derecho de la Unión Europea y, en concreto, las disposiciones que prohíben un trato desigual y discriminatorio de las mujeres y de los hombres en los derechos y prestaciones de seguridad social.

En el auto recuerda, entre otros preceptos, el artículo 4 de la Directiva 79/7, que establece que el principio de igualdad de trato supondrá la ausencia de toda discriminación por razón de sexo, ya sea directa o indirectamente, en especial con relación al estado matrimonial o familiar, particularmente en lo relativo a (...) el cálculo de las prestaciones (...).

Plantea si es posible justificar la diferencia normativa en la brecha de género en las pensiones con carácter general o en el cuidado y atención de hijos/as como tarea desarrollada de forma mayoritaria por las mujeres y en la consideración de medida de acción positiva al amparo del derecho de la Unión Europea.

## Discriminación injustificada

Al mismo tiempo pregunta el magistrado si cabe excluir la existencia de una discriminación injustificada a la vista de la finalidad de la norma de tratar de nivelar la situación de subordinación de las mujeres en

el mercado de trabajo al haber asumido históricamente un papel principal en la tarea de los cuidados de los hijos.

Con ello tal vez podría considerarse que los hombres no se encuentran ante la misma situación que las mujeres y, por lo tanto, queda excluida la discriminación al consistir esta en la aplicación de normas diferentes a situaciones comparables.

Todo ello teniendo presente la perspectiva de género en la medida en que “la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas” (art. 4 de la LO 3/2007).

Parte del hecho notorio de que en España la conciliación de la vida familiar y profesional, el cuidado, atención y educación de hijas/os, recae mayoritariamente en las mujeres. Por lo tanto, concurre una discriminación histórica y estructural de las mujeres en el mercado de trabajo por la asunción del rol de cuidadoras de los hijos e hijas, lo que conlleva muchas veces un perjuicio en las carreras profesionales de las mujeres y en la propia contribución mediante sus cotizaciones al sistema de seguridad social, apareciendo lagunas de cotización durante los periodos de atención a los hijos menores o una menor cotización en comparación con las que realizan los hombres, con un impacto final en la brecha de género en el sistema español de pensiones.

Sin embargo, frente a esta justificación de la norma, en la regulación española el complemento de las pensiones se reconoce a las mujeres al margen del impacto real que la maternidad o la adopción haya podido causar en su carrera profesional y al margen del importe de su pensión y de la contribución realizada a través de cotizaciones al sistema de seguridad social.

La duda surge porque en el caso de las mujeres no se exige para el reconocimiento automático del derecho al complemento de la pensión lagunas de cotización ni cotizaciones inferiores a las que pueda haber realizado los hombres durante la vida laboral en general ni en determinados periodos de tiempo próximos al nacimiento o la adopción.

### **Los hombres deben probar el impacto negativo**

En cambio, en el caso de los hombres para las pensiones de jubilación y de incapacidad permanente es necesario que acrediten lagunas de cotización, o cotizaciones inferiores en periodos de tiempo posteriores al nacimiento o la adopción en relación a las inmediatamente anteriores. Solo se reconoce el complemento a aquellos padres que acrediten un perjuicio en su carrera de cotización con ocasión del nacimiento o adopción de un hijo por la asunción de esas tareas de cuidados.

En definitiva, en el caso de las mujeres se presume por la ley la afectación desfavorable del cuidado de los hijos sobre la carrera de cotización, mientras que en el supuesto de los hombres ese impacto negativo deberá probarse mediante la concurrencia de alguna de las situaciones recogidas en el propio artículo 60.1 párrafo 2º de la LGSS.

Por otra parte, el complemento de pensiones se reconoce a todas las mujeres que acceden a la pensión de jubilación y de incapacidad permanente al margen de la cuantía de la pensión que perciban. No se vincula a la brecha de pensión de forma concreta, en relación a cada beneficiaria y vinculado al hecho de obtener una pensión inferior por el perjuicio que haya tenido en su carrera profesional o en la contribución a la seguridad social a través de sus cotizaciones.

En el caso del padre que reclama la pensión de jubilación que percibe la madre es superior a la suya. Pero no tiene derecho al complemento de su pensión porque no tiene más de 120 días sin cotización entre los nueve meses anteriores al nacimiento y los tres años posteriores a dicha fecha (como exige el art. 60 de la LGSS).

### **Concluye el juzgado planteando estas dos cuestiones:**

#### **Primera cuestión:**

¿La Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social, debe interpretarse en el sentido de que no respeta el principio de igualdad de trato que impide toda discriminación por razón de sexo, reconocido por los arts. 1 y 4 de la Directiva, una regulación nacional como la contenida en el artículo 60 de la Ley General de Seguridad Social que, bajo la rúbrica “Complemento de pensiones contributivas para la reducción de la brecha de género”, reconoce la

titularidad del derecho a un complemento a las pensiones contributivas de jubilación y de incapacidad permanente a las mujeres que hayan tenido hijos o hijas biológicos o adoptados y sean beneficiarias de dichas pensiones, sin ningún otro requisito y al margen del importe de sus pensiones, y no se reconoce en las mismas condiciones a los hombres en idéntica situación al exigir para acceder al complemento de su pensión de jubilación o de incapacidad permanente determinados periodos sin cotización o cotizaciones inferiores con posterioridad al nacimiento de los hijos/as o a la adopción y, en concreto, en el supuesto de hijos o hijas nacidos o adoptados hasta el 31 de diciembre de 1994, tener más de ciento veinte días sin cotización entre los nueve meses anteriores al nacimiento y los tres años posteriores a dicha fecha o, en caso de adopción, entre la fecha de la resolución judicial por la que se constituya y los tres años siguientes, siempre que la suma de las cuantías de las pensiones reconocidas sea inferior a la suma de las pensiones que le corresponda a la mujer, y en el supuesto de hijos o hijas nacidos o adoptados desde el 1 de enero de 1995, que la suma de las bases de cotización de los veinticuatro meses siguientes al del nacimiento o al de la resolución judicial por la que se constituya la adopción sea inferior, en más de un 15 por ciento, a la de los veinticuatro meses inmediatamente anteriores, siempre que la cuantía de las sumas de las pensiones reconocidas sea inferior a la suma de las pensiones que le corresponda a la mujer?

#### Segunda cuestión para el caso de que se aprecie discriminación por razón de sexo:

¿La Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social, impone como consecuencia de la discriminación derivada de la exclusión del pensionista de sexo masculino que se le reconozca el complemento de la pensión de jubilación a pesar de que el artículo 60 de la LGSS establezca que el complemento solo puede reconocerse a uno de los progenitores y, al mismo tiempo, el reconocimiento del complemento al pensionista varón no debe determinar como efecto de la sentencia del TJUE y de la inadecuación de la regulación nacional a la Directiva la supresión del complemento reconocido a la mujer pensionista de jubilación al concurrir en ella los requisitos legales de ser madre de uno o más hijos?



## El TSXG descarta que las empresas puedan imponer la conversión de un trabajo fijo continuo en fijo discontinuo

El alto tribunal gallego advierte que la negativa de un empleado a la transferencia no es un motivo válido de despido

**Fecha:** 26/09/2023

**Fuente:** web del Poder Judicial

**Enlace:** [Sentencia del TSJ de Galicia de 15/09/2023](#)

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Xustiza de Galicia (TSXG) se ha pronunciado por primera vez en una sentencia sobre la conversión de un contrato fijo continuo en fijo discontinuo. Los magistrados aseguran que, “en la regulación de la contratación atípica -y el de trabajo fijo discontinuo es un contrato laboral atípico porque no garantiza trabajar durante la jornada anual completa-”, es habitual establecer “ciertas garantías asociadas al principio de voluntariedad, dirigidas a evitar que esa contratación sea impuesta por la empresa”. Sin embargo, advierte que, “ni antes ni después de la reforma laboral de 2021, se establecen en el artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores, que es la sede normativa donde se regula la contratación fija discontinua, tales garantías”.

Sin embargo, explica que, desde la perspectiva del Derecho de la Unión europea, “un trabajador fijo discontinuo es un trabajador a tiempo parcial”. De este modo, concluye que la conversión de un contrato fijo continuo en un contrato fijo discontinuo “se somete al principio de voluntariedad” que se contempla en el Derecho de la Unión Europea para el trabajo a tiempo parcial, a cuyo tenor “el rechazo de un trabajador a ser transferido de un trabajo a tiempo completo a un trabajo a tiempo parcial, o viceversa, no debería por sí mismo constituir un motivo válido de despido”.

“En consecuencia, y a juicio de la Sala, la garantía de indemnidad vinculada al derecho fundamental a la tutela judicial efectiva del artículo 24 de la Constitución Española se vulnera cuando la empresa despidió al trabajador por su resistencia a la propuesta de modificación de su estatuto laboral, pues ese despido cercena toda posibilidad de reclamación contra la eventual unilateral decisión empresarial (ilegítima) de modificación de dicho estatuto laboral, y elude la protección frente a represalias de la que sí gozaría esa reclamación”, destaca el TSXG.

En la sentencia, además, determina que la conversión de un contrato fijo continuo en fijo discontinuo “solo puede realizarse por acuerdo individual, sin que pueda imponerse por acuerdo colectivo, y menos aún por decisión unilateral de la empresa, ni siquiera a través de un procedimiento de modificación sustancial de condiciones de trabajo”. Además, afirma que la persona trabajadora “no puede ser despedida por consecuencia de su negativa a la conversión, con lo cual el despido sería ilegítimo (no procedente, en la terminología del derecho interno, aunque la norma comunitaria no dilucida si sería improcedente o nulo)”, así como que “sí puede ser despedida objetivamente cuando, subyacentes a la oferta empresarial de conversión, existan causas económicas, técnicas, organizativas o de producción”. Este último extremo es el que aprecia el TSXG en el caso concreto analizado en la sentencia, pues entiende que “estaría justificado el despido del recurrente por motivos ajenos a la negativa del trabajador a la propuesta empresarial de conversión del contrato de trabajo fijo continuo en fijo discontinuo”. Por ello, en la sentencia desestima el recurso de suplicación interpuesto por el trabajador contra el fallo del Juzgado de lo Social número 3 de Pontevedra.



## El Tribunal Supremo declara que la empresa no puede repercutir en el teletrabajador las desconexiones por la caída de Internet, el corte de la luz o ir al aseo

La Sala señala que no procede la recuperación de jornada o reducción del salario por tales situaciones

**Fecha:** 27/09/2023

**Fuente:** web del Poder Judicial

**Enlace:** [SENTENCIA TODAVÍA NO PUBLICADA](#)

La Sala de lo Social del Tribunal Supremo ha dictado una sentencia en la que declara que **la empresa no puede repercutir en el teletrabajador los tiempos de interrupción de la red eléctrica o de desconexión a internet por causas ajenas a su voluntad**. Tampoco puede computar como tiempo de descanso el necesario para acudir al aseo y atender sus necesidades fisiológicas, de forma que no procede la recuperación de jornada o reducción del salario por tales situaciones.

La sentencia que así lo declara, STS 565/2023, de 19 de septiembre (rec. 260/2021) resuelve una demanda de conflicto colectivo que fue planteada por las organizaciones sindicales, en interpretación de las previsiones del Convenio Colectivo de Contac Center.



# El juez deniega el cambio registral de sexo a un varón que lo quería usar para ascender

La entrevista al interesado destapó que, lejos de sentirse mujer, buscaba beneficios laborales al amparo de la discriminación positiva. “El uso de la norma para la obtención de una finalidad diferente a la legal, el fraude de ley, incorpora un especial desprecio a la dignidad de la persona que, para el caso de las personas transgénero, ha tardado muchísimo en reconocerse como un derecho humano”, reza la resolución

**Fecha:** 27/09/2023  
**Fuente:** web del Poder Judicial  
**Enlace:** [Auto de las Palmas de 18/09/2023](#)

El Registro Civil de Las Palmas de Gran Canaria notificó en pasados días el auto de 18 de septiembre que deniega la solicitud de un varón para quedar registrado como mujer.

La autoridad judicial al frente del Registro Civil único capitalino ha apreciado en este caso que la intención del solicitante no era acogerse a los supuestos legitimados en la llamada Ley Trans (Ley 4/2023 de 28 de febrero para la igualdad efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI), sino beneficiarse de las consecuencias de ser mujer en lo que se refiere a la discriminación positiva, esto es, optar a un ascenso en su ámbito laboral de manera ventajosa.

El auto denegatorio explica que se trata de un sargento del Ejército del Aire que quería promocionar a subteniente por esta vía.

La clave de la decisión no está en la Ley Trans propiamente dicha, sino en la directriz tercera de la Instrucción que la Dirección General de Seguridad Jurídica y Fe Pública promulgó el 26 de mayo pasado sobre la rectificación registral de la mención relativa al sexo regulada en la norma, en la que se estableció: “dentro de los estrictos términos de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, el encargado velará porque no se produzca fraude de ley o abuso de derecho”.

Y en el presente caso, la autoridad judicial, tras citar al interesado a la comparecencia que exige la ley para la ratificación de la petición, ha llegado a la conclusión de que, de sus manifestaciones, “no es posible deducir con suficiente certeza que la finalidad perseguida en su solicitud se acomode al objetivo perseguido por la Ley. Antes, al contrario, se colige que va dirigida a la obtención de las consecuencias jurídicas que, para promover la igualdad a través de la discriminación positiva, ésta y otras leyes establecen para las mujeres o para las personas trans, sin que [en el caso concreto] exista una voluntad real de expresión de género como mujer”, expone.

## Abuso de derecho o fraude de ley

El magistrado al frente del Registro explica en el auto que de las diligencias llevadas a cabo se pudo constatar que no existía cambio físico en el solicitante, y que tampoco éste pedía el cambio de nombre, refiriendo que el suyo también lo era indistintamente de mujer. “De la misma manera”, detalla el auto, “se auto-refiere en masculino, no evidencia ninguna expresión de género en el contexto de las expectativas sociales ni en la relación con el modo de vestir ni en el uso de un u otro nombre o pronombre, ni en el comportamiento, ni en la voz ni en la estética, desconociendo la diferencia entre expresión de género y la identidad de género, exponiendo que se siente mujer, pero no quiere que le traten como tal hasta que no se rectifique su sexo”.

La resolución agrega: “Igualmente, indicó no conocer ningún colectivo de apoyo a personas trans, así como no necesitar apoyo psicológico de nadie, y por su profesión de sargento del aire, quiere promocionar a subteniente”.

Recuerda que, entre otros preceptos, el artículo 11.2 de la Ley orgánica del Poder Judicial establece que los juzgados y tribunales “rechazarán fundadamente las peticiones, incidentes y excepciones que se formulen con manifiesto abuso de derecho o entrañen fraude de ley o procesal”.

Añade que no es ocioso recordar que la principal reforma del ordenamiento jurídico que incorpora la llamada Ley Trans es que no se exige una alteración de carácter físico, ni quirúrgica, ni el sometimiento a un tratamiento, ni ningún tipo de diagnóstico de disforia de género, reconociendo así la posibilidad de la persona a adoptar decisiones con eficacia jurídica sobre su identidad, la propia identidad como cualidad principal de la persona humana.

“Por consiguiente”, enfatiza, “el uso de la norma jurídica para la obtención de una finalidad diferente a la prevista en la ley, además de resultar fraudulento y contrario al ordenamiento jurídico, incorpora un especial desprecio a la dignidad de la persona que, para el caso de las personas transgénero, ha tardado muchísimo en reconocerse como un derecho humano”.

La resolución es susceptible de recurso ante la Dirección General de Seguridad Jurídica y Fe Pública, y la resolución de este órgano administrativo es a su vez susceptible de revisión en la jurisdicción ordinaria.

# Convenios colectivos del Estado, Catalunya y Madrid

**BARCELONA. XARCUTERS.** Acord parcial del conveni col·lectiu del sector del comerç de cansaladers-xarcuters, carnissers, menuts comestibles i detallistes de volateria, ous i caça de la província de Barcelona per als anys 2020-2022. [[DOB 21/09/2023](#)]

**CATALUNYA. COMERCIO MUEBLES.** Conveni col·lectiu de treball del sector d'indústries de l'oli i els seus derivats de la província de Barcelona per als anys 2022-2024. [[DOGC 19/09/2023](#)]

**CATALUNYA. ENSENYAMENT PRIVAT.** RESOLUCIÓ EMT/3252/2023, de 6 de juliol, per la qual es disposa la inscripció i la publicació de l'acord de modificació i de les taules salarials per a l'any 2022 de l'XI Conveni col·lectiu autonòmic de l'ensenyament privat de Catalunya sostingut totalment o parcialment amb fons públics (codi de conveni 79000575011994). [[DOGC 29/09/2023](#)]

---

# Leído en la prensa

---

Leído en **ELECONOMISTA**

---

## Europa obligará a elevar los costes del despido a las empresas españolas

- \* *Las decisión del Consejo de Europa llegará a finales de 2024 o primeros de 2025*
- \* *Los laboristas creen que exigir el preaviso de cierre seis meses antes es inviable*
- \* *Debe registrarse el plan de igualdad aunque no responda el sindicato en plazo*

## Glovo se queda sin tiempo para evitar que sus directivos vayan a prisión

Leído en **EUROPAPRESS**

---

## Funcionarios recibirán una subida adicional en el sueldo de hasta el 0,5% en octubre, retroactiva desde enero