

ÍNDICE

Boletines Oficiales

ESTATAL

Viernes 27 de octubre de 2023

Sec. I. Pág. 141756



Núm. 257

FIESTAS LABORALES 2024. [Resolución de 23 de octubre de 2023](#), de la Dirección General de Trabajo, por la que se publica la relación de fiestas laborales para el año 2024.

[\[pág. 3\]](#)

Actualidad de la Seguridad Social

Seguridad Social

MANUALES. Se publica el Manual de modificación de empresas sistema RED.

[\[pág. 4\]](#)

Seguridad Social

NOTICIAS RED. Se publica el Boletín 14/2023 de 23 de octubre de 2023.

[\[pág. 4\]](#)

Seguridad Social

JUBILACIÓN. CIERRE DE EMPRESA. Nuevo criterio del INSS sobre acceso a la jubilación anticipada por causa no imputable al trabajador en caso de despido tácito por cierre de la empresa

[\[pág. 4\]](#)

Sentencias de interés



EXTINCIÓN DEL CONTRATO POR INCAPACIDAD (IPA) DEL EMPRESARIO. Plazo razonable para llevarla a cabo teniendo en cuenta el tiempo transcurrido entre esa declaración de incapacidad y la decisión extintiva

[\[pág. 7\]](#)



PENSIÓN DE VIUDEDAD. El TS establece que una mujer que, por razón de violencia de género, no estaba ya unida ni convivía con el causante en el momento de su fallecimiento, tiene derecho a la pensión de viudedad de parejas de hecho. Aplica interpretación con perspectiva de género. **REITERA DOCTRINA**

[\[pág. 8\]](#)

Actualidad del Poder Judicial



SMI. El Tribunal Supremo declara que el salario mínimo interprofesional se aplica a los representantes de comercio y profesiones análogas por cuenta ajena

[\[pág. 9\]](#)


PENSIÓN. El Tribunal Supremo reconoce la pensión de incapacidad permanente total a un oficial de la construcción que perdió un ojo en un accidente y mantiene la visión en el otro

[\[pág. 10\]](#)


TÍTULO FAMILIA NUMEROSA. El Tribunal Supremo equipara a las parejas de hecho a los matrimonios a los efectos de obtener el título de familia numerosa

[\[pág. 11\]](#)

Actualidad Tribunal Constitucional



El pleno del Tribunal Constitucional desestima el recurso de inconstitucionalidad presentado por el grupo parlamentario popular en el congreso contra el Decreto-ley 9/2021, sobre los repartidores de plataformas digitales

[\[pág. 13\]](#)

Actualidad Parlamento Europeo



Situación del artista: mejorar las condiciones laborales de los artistas y trabajadores culturales

[\[pág. 15\]](#)

Acuerdo PSOE-SUMAR



Los líderes del PSOE, Pedro Sánchez, y Sumar, Yolanda Díaz, han firmado ya el acuerdo para reeditar un gobierno de coalición

[\[pág. 17\]](#)

Convenios colectivos del Estado, Catalunya y Madrid

[\[pág. 20\]](#)

Boletines oficiales

ESTATAL

Viernes 27 de octubre de 2023

Sec. I. Pág. 141756



Núm. 257

FIESTAS LABORALES 2024. [Resolución de 23 de octubre de 2023](#), de la Dirección General de Trabajo, por la que se publica la relación de fiestas laborales para el año 2024.

De conformidad con lo establecido en el artículo 45.4 del Real Decreto 2001/1983, de 28 de julio, según redacción dada al mismo por el Real Decreto 1346/1989, de 3 de noviembre, las diecisiete comunidades autónomas y las ciudades de Ceuta y Melilla han remitido al Ministerio de Trabajo y Economía Social la **relación de fiestas laborales para el año 2024**.

Actualidad Seguridad Social

Seguridad**Social**

MANUALES. Se publica el Manual de modificación de empresas sistema RED.

Fecha: 10/10/2023
Fuente: web de la Seguridad Social
Enlace: [Manual](#)

Este manual describe el funcionamiento de la nueva funcionalidad del Sistema RED “MODIFICACIÓN DE EMPRESAS”, que permite la modificación de registros en las nuevas bases de datos del Fichero General de Afiliación que recogen los datos de las empresas y de las personas vinculadas a la mismas.

Seguridad**Social**

NOTICIAS RED. Se publica el Boletín 14/2023 de 23 de octubre de 2023.

Fecha: 23/10/2023
Fuente: web de la Seguridad Social
Enlace: [Boletín RED 14/2023](#)

Boletín 14/2023

23 de octubre de 2023

SERVICIOS DE SOLICITUD Y DE CONSULTA DE CERTIFICADOS E INFORMES DE DEUDA.	1
RDL 1/2023. FASE DE IMPLANTACIÓN.....	2

Seguridad**Social**

JUBILACIÓN. CIERRE DE EMPRESA.
Nuevo criterio del INSS sobre acceso a la jubilación anticipada por causa no imputable al trabajador en caso de despido tácito por cierre de la empresa

Fecha: 23/10/2023
Fuente: web de la Seguridad Social
Enlace: [Criterio 23/2023](#)

ASUNTO:

Si, a los efectos de acceder a una jubilación anticipada involuntaria, procede equiparar la extinción del contrato de trabajo por despido tácito producido por el cierre de facto de la empresa al supuesto de extinción del contrato de trabajo por la vía de los artículos 51 y 52 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (TRLET).

CRITERIO DE GESTIÓN:

El artículo 207 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre (TRLGSS), regula la modalidad de acceso a la pensión de jubilación anticipada que deriva del cese en el trabajo por causa no imputable al trabajador, permitiendo beneficiarse de la pensión de jubilación anticipada con unas condiciones más beneficiosas, en cuanto a los requisitos de edad y carencia exigidos, que en aquellos otros casos en los que se anticipa la jubilación por voluntad del trabajador -artículo 208 del TRLGSS.

Para acceder al derecho a la pensión de jubilación por causa no imputable al trabajador, la letra d) del artículo 207.1 del TRLGSS establece unas **causas de extinción** del contrato de trabajo **tasadas**:

“d) Que el cese en el trabajo se haya producido por alguna de las causas siguientes:

1.ª El despido colectivo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, conforme al artículo 51 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

2.ª El despido por causas objetivas conforme al artículo 52 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

(...)”.

La letra d) del artículo 207.1 del TRLGSS se introdujo como cláusula antifraude con el objeto de evitar que el despido fuese meramente aparente, sin sustrato real y con la sola finalidad de posibilitar el acceso del trabajador a la jubilación anticipada prevista en dicho artículo.

De acuerdo con la finalidad de la norma, esta entidad gestora viene defendiendo que la letra d) del precepto debe ser aplicada según su tenor literal. Esta misma postura es también compartida por la doctrina judicial al señalar que el listado que contiene el artículo 207.1.d) es tasado o cerrado.

No obstante, el Tribunal Supremo en sentencias de casación para la unificación de doctrina de 14 de octubre de 2021 y de 17 de octubre de 2022 establece que no procede excluir de este listado a los **despidos tácitos ocasionados por los cierres de empresa con cese de actividad, cuyas extinciones de contrato de los trabajadores debieran haberse encauzado por la vía de los artículos 51 o 52 del TRLET.**

Señala el Alto Tribunal en las citadas sentencias que *“Legalmente, un cierre de empresa que vaya a dar lugar a la extinción de los contratos de trabajo de los trabajadores tiene que encauzarse preceptivamente, sin realizar ahora mayores previsiones, por la vía del artículo 51 ET o del artículo 52 c) ET, dependiendo del número de empleados afectados. Pero el hecho de que la empresa no proceda al cierre como legalmente debe hacerlo (...), sino que el cierre sea de facto y, en consecuencia, que los despidos sean tácitos (...), no puede perjudicar, ni el incumplimiento hacerse recaer, sobre el trabajador”.*

Resalta el TS que *“a los efectos del artículo 207.1 d) LGSS, un trabajador cuya empresa se cierra y cuyo contrato se extingue por la vía del artículo 51 ET o del artículo 52 c) está en una posición sustancialmente similar a la de un trabajador cuya empresa cierra (de hecho) y cuyo contrato de trabajo se extingue tácitamente como consecuencia de ese cierre de facto. En ambos casos, si el cierre de la empresa se quiere que conlleve la extinción de los contratos de trabajo, dicha extinción debe tramitarse conforme requieren los artículos 51 y 52 c) ET (...).*

(...) el trabajador interpuso la correspondiente demanda judicial y su despido fue declarado improcedente con derecho a la correspondiente indemnización. No se incurrió así en los supuestos en que hemos rechazado que se tuviera derecho a acceder a la pensión de jubilación anticipada por dudarse de la realidad del despido y no acreditarse debidamente el derecho a la correspondiente indemnización y a su percepción efectiva (...).”

Esta entidad gestora asume la doctrina jurisprudencial y, en consecuencia, para acceder a la jubilación anticipada por causa no imputable al trabajador procede entender incluidos en los supuestos contemplados en los apartados 1ª y 2ª del artículo 207.1 d) del TRLGSS, las extinciones de los contratos de trabajo causadas por un cierre “de facto” de la empresa cuando la extinción de los

contratos de trabajo no se haya tramitado por la vía de los artículos 51 y 52 del TRLET como preceptivamente establece la norma.

Esta información ha sido elaborada teniendo en cuenta la legislación vigente en la fecha que figura en el encabezamiento y se presta en virtud del derecho previsto en el artículo 53, letra f), de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, advirtiendo que dicha información no produce más efectos que los puramente ilustrativos y de orientación.

Sentencias de interés



EXTINCIÓN DEL CONTRATO POR INCAPACIDAD (IPA) DEL EMPRESARIO. Plazo razonable para llevarla a cabo teniendo en cuenta el tiempo transcurrido entre esa declaración de incapacidad y la decisión extintiva

Fecha: 27/09/2023

Fuente: web del Poder judicial

Enlace: [Sentencia del TS de 27/09/2023](#)

La cuestión nuclear del recurso unificador interpuesto por los herederos de la parte demandada consiste en determinar si, tras haber sido la empresaria hostelera declarada afecta de incapacidad permanente absoluta (IPA), esta circunstancia constituye causa válida de extinción de la relación laboral o, si, por el contrario, el trabajador ha sido objeto de un despido improcedente atendido el plazo de tiempo existente entre el reconocimiento de la situación de IPA y la comunicación extintiva.

Recurren la sentencia de la **Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía**, Granada, de 14 de octubre de 2021 (RS. 1233/2021) que **revocó la de instancia** para declarar que el cese del trabajador **constituyó un despido improcedente**. De sus datos fácticos destacaremos que el trabajador prestó servicios con la categoría profesional de repartidor; que en **diciembre de 2018 a la empresaria se le reconoció la situación de IPA**; que una de las trabajadoras de la empresa asumió desde **enero de 2019** las funciones de dirección, gestión comercial y representación legal inherentes a la titularidad de la empresa, **hasta que el 11 de octubre de 2019** dicha trabajadora comunicó a la parte empleadora su decisión irrevocable de dimitir en dichas funciones con efectos de esa misma fecha. El **15 de octubre de 2019** siguiente la empresaria remite al actor burofax en el que le comunica, con amparo en el art. 49.1.g) ET, que cesaría en su prestación de servicios a partir del **31 de octubre de 2019** debido a que le había sido reconocida la situación de IPA y se había producido, actualmente, un agravamiento de sus padecimientos con la necesidad de tratamiento de resultado inicialmente imprevisible.

Argumenta la Sala de suplicación que la empresaria cuando fue declarada afecta de IPA no decidió cesar en su actividad ni cerrar el negocio; antes, al contrario, y con el fin de continuar con la actividad hostelera nombró a otra trabajadora para que asumiera las funciones de dirección, gestión comercial y representación legal, pasando más de 10 meses, y generando en el demandante la lógica expectativa de continuar trabajando para la demandada a pesar de su incapacidad.

El TS:

En ese periodo de 10 meses persiste la situación de IPA de la empresaria, quien padece un agravamiento de su enfermedad, precisando de tratamiento de resultado imprevisible, tal y como reflejan las cartas de comunicación de los ceses de sus trabajadores. Pero antes de que esto se produzca, **puede inferirse que necesitó el apoyo de una de ellas para la gestión del negocio, sin el cual no continuó la actividad**.

Aquella causa de incapacidad se torna en elemento esencial de la decisión extintiva, del cese en la actividad, esencialidad que no empaña la atribución o delegación de facultades durante un lapso que puede, en ese caso, calificarse de prudencial para la búsqueda de soluciones y mantenimiento de los puestos de trabajo; plazo que se estima razonable para cumplimentar el objetivo con el que ha sido configurado jurisprudencialmente: facilitar en definitiva una eventual transmisión -que no llega a producirse-, o la propia liquidación y cierre del negocio, que finalmente tuvo lugar el 31 de octubre de 2019, fecha en la que la empresaria demandada dio de baja al actor en Seguridad Social y al resto de trabajadores que prestaban servicios por su cuenta y bajo su dependencia, procediendo también a causar baja en el censo de trabajadores autónomos.

La extinción de los contratos se anudó a la situación de incapacidad que sufría la empresaria, al empeoramiento y al fracaso de la gestión encomendada a una de sus trabajadoras, evidenciando la relación causal entre el estado incapacitante de la parte empleadora y la determinación de poner fin a la actividad empresarial.

Resultan conformes a la doctrina de esta Sala IV la argumentación y decisión adoptadas por la sentencia de contraste, que mantiene la conexión entre la declaración de incapacidad permanente absoluta de la empleadora, su agravamiento, y la decisión de ruptura de la relación laboral, tesis que genera la validez de la extinción de conformidad con lo prevenido en el art. 49.1.g) ET, **y que excluye, en definitiva, la calificación del cese del trabajador como despido improcedente.**



PENSIÓN DE VIUDEDAD. El TS establece que una mujer que, por razón de violencia de género, no estaba ya unida ni convivía con el causante en el momento de su fallecimiento, tiene derecho a la pensión de viudedad de parejas de hecho. Aplica interpretación con perspectiva de género. **REITERA DOCTRINA**

Fecha: 04/10/2023

Fuente: web del Poder judicial

Enlace: [sentencia del TS de 04/10/2023](#)

El debate litigioso consiste en dilucidar si tenía derecho a la pensión de viudedad una pareja de hecho histórica que había sufrido violencia de género.

Se discute si, con anterioridad a la reforma efectuada por la Ley 21/2021, tenía derecho a percibir la pensión de viudedad una mujer que cumplía los requisitos exigidos para devengar la pensión de viudedad de parejas de hecho excepto la convivencia con el causante en el momento de su fallecimiento, que había finalizado con anterioridad debido a la violencia de género.

El TS:

La concurrencia de violencia de género debe eximir del cumplimiento de determinados requisitos que carecen de sentido cuando existe aquella violencia (la exigencia de la convivencia en el momento del fallecimiento a pesar de que la convivencia haya debido y tenido que cesar por la violencia ejercida contra la mujer). Exigir esa convivencia en tales circunstancias de violencia es radicalmente incompatible con la protección de la mujer víctima de malos tratos.

Si las mujeres separadas y divorciadas víctimas de violencia de género pueden acceder a la pensión de viudedad, **lo mismo debe poder suceder con las mujeres que forman uniones de hecho y que son igualmente víctimas de violencia de género.**

La sentencia estima que obliga a concluir **que si la actora no estaba conviviendo con el causante en el momento de su fallecimiento, ello se debió a la existencia de violencia de género que le obligó a finalizar dicha convivencia**, por lo que no debe privarse de la pensión de viudedad a la actora, que reunía los restantes requisitos exigidos por la ley.

La sentencia recurrida deniega la pensión porque considera que falta el requisito de convivencia formalizada en sentido estricto. Sin embargo, **se declara probado** que la actora y el causante se inscribieron en el Registro Municipal de Uniones Civiles del Ayuntamiento de Málaga desde el día 4 de julio de 2003 hasta el 19 de abril de 2012. La finalización de la inscripción se produjo cuando la demandante sufrió violencia de género, que resultó determinante de la finalización de la convivencia y del fin de la inscripción.

Se consigue así que la demandante perciba la misma pensión de viudedad a la que tendría derecho si no hubiera sufrido la violencia de género que obligó a la ruptura de la convivencia y a la finalización de su inscripción como pareja de hecho.

Actualidad Poder Judicial



El Tribunal Supremo declara que el salario mínimo interprofesional se aplica a los representantes de comercio y profesiones análogas por cuenta ajena

La Sala Cuarta confirma el criterio adoptado por la Sala de lo Social del TSJ de Andalucía

Fecha: 23/10/2023

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: SENTENCIA TODAVÍA NO PUBLICADA

La Sala Cuarta del Tribunal Supremo ha declarado, en sentencia del 10 de octubre, que el salario mínimo interprofesional (SMI) se aplica en la relación laboral especial de las personas que intervienen en operaciones mercantiles sin asumir el riesgo y ventura, regulada por el Real Decreto 1438/1985, de 1 de agosto. Confirma así el criterio adoptado por la Sala de lo Social de del TSJ de Andalucía (Granada).

El Tribunal Supremo parte de la trascendencia constitucional del salario (artículo 35.1 de la Constitución), así como de su relevancia para el Derecho de la Unión Europea, como lo revela la reciente Directiva 2022/2041, de 19 de octubre de 2022, sobre unos salarios mínimos adecuados en la Unión. También recalca que los reales decretos anuales fijan el SMI para “para cualesquiera actividades en la agricultura, en la industria y en los servicios”.

Por otro lado, el Real Decreto-ley 3/2004, de 25 de junio, para la racionalización de la regulación del salario mínimo interprofesional, que definió aquel salario como la “garantía salarial mínima de los trabajadores por cuenta ajena establecida en el artículo 27 del Estatuto de los Trabajadores”, refiriéndose expresamente a la vinculación del salario mínimo interprofesional con “las relaciones laborales de carácter especial”.

Asimismo, el artículo 12 del RD 1438/1985 dispone que son aplicables en el ámbito de la relación laboral especial los derechos y deberes laborales “básicos” reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores. Y, entre tales derechos básicos, el artículo 4.2 f) de dicho Estatuto hace referencia a la remuneración “legalmente establecida”.

La sentencia llega a la conclusión de que, conforme a las normas mencionadas, la noción de remuneración legalmente establecida presupone lógicamente el obligado respeto a la cuantía del SMI.

Actualidad Poder Judicial



El Tribunal Supremo reconoce la pensión de incapacidad permanente total a un oficial de la construcción que perdió un ojo en un accidente y mantiene la visión en el otro

El tribunal examina las consecuencias de la pérdida parcial de visión y rectifica el criterio del Instituto Nacional de la Seguridad Social

Fecha: 19/10/2023

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: SENTENCIA TODAVÍA NO PUBLICADA

En sentencia del pasado 10 de octubre, la Sala de lo Social del Tribunal Supremo ha reconocido la incapacidad permanente total para la profesión de oficial 1ª de la construcción a un trabajador que sufrió la pérdida total de un ojo y mantuvo la visión normal en el otro en un accidente de trabajo. Dicha pensión fue denegada por parte de la Seguridad Social, al entender que esa deficiencia no le impedía desarrollar las principales funciones de su profesión habitual.

La sentencia ha tenido en cuenta que la visión monocular reduce el campo de visión periférico y afecta a la percepción de la profundidad y el cálculo de distancias. Esas consecuencias comportan un importante riesgo para el ejercicio de una profesión que exige la realización de trabajos en altura en obras y edificios en construcción con el consiguiente peligro de caída, así como el manejo de maquinaria y equipos de trabajo cortantes, punzantes o perforantes, comprometiendo la integridad física tanto del trabajador cuanto de terceras personas.

La incapacidad permanente total, que es la reconocida al demandante, implica la imposibilidad de seguir desarrollando con normalidad la profesión habitual, pero sin perjuicio de que se esté en condiciones de afrontar otros trabajos compatibles, por cuenta propia o ajena.

Actualidad Poder Judicial



El Tribunal Supremo equipara a las parejas de hecho a los matrimonios a los efectos de obtener el título de familia numerosa

El tribunal examina el caso de una pareja de hecho inscrita en el registro autonómico de uniones de hecho, y padres de tres hijos comunes, a quien la Consejería de Familia de la Junta de Andalucía, en diciembre de 2019, concedió el título de familia numerosa de categoría general, fijando como beneficiarios al padre – que fue el solicitante-- y a los hijos, pero no a la madre

Fecha: 26/10/2023

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: SENTENCIA TODAVÍA NO PUBLICADA

La Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo ha equiparado en una sentencia las parejas de hecho a los matrimonios a los efectos de la obtención del título de familia numerosa y su disfrute tanto por los hijos como por los progenitores sin exclusión de ninguno de éstos. El único requisito es la inscripción en un registro de uniones de hecho para acreditar la convivencia.

El tribunal ha llegado a esta conclusión al examinar el caso de una pareja de hecho inscrita en el registro autonómico de uniones de hecho, y padres de tres hijos comunes, a quien la Consejería de Familia de la Junta de Andalucía, en diciembre de 2019, concedió el título de familia numerosa de categoría general, fijando como beneficiarios al padre –que fue el solicitante-- y a los hijos, pero no a la madre.

La razón de la exclusión fue la aplicación de la Ley 40/2003, de 18 de noviembre, de Protección a las Familias Numerosas, que define la familia numerosa a los efectos de esa ley como «...la integrada por uno o dos ascendientes con tres o más hijos, sean o no comunes» (artículo 2.1) y en su apartado 3 añade que «a los efectos de esta ley, se consideran ascendientes al padre, a la madre o a ambos conjuntamente cuando exista vínculo conyugal y, en su caso, al cónyuge de uno de ellos».

La pareja recurrió a un Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Sevilla, que le dio la razón y condenó a la administración demandada a reconocer también a la madre la condición de miembro de Familia Numerosa con plenitud de efectos. Entre otros argumentos, razonó que procedía una interpretación integradora de la Ley de Familias Numerosas, acorde a la realidad social y con el mandato que dirige a los poderes públicos el artículo 39.1 de la Constitución de proteger social, económica y jurídicamente a la familia, de modo que debía extenderse la noción de "vínculo conyugal" a las parejas de hecho. El Tribunal Superior de Justicia de Andalucía confirmó la decisión.

La Junta de Andalucía recurrió esa sentencia al Supremo al considerar que la Ley de Parejas de Hecho andaluza equipara matrimonio y uniones de hechos, con las limitaciones que pueden resultar de una normativa estatal, que en este caso entienden que era la Ley de Familias Numerosas, ya que –según su razonamiento-- si no había incluido en el concepto de familia numerosa a las uniones de hecho era porque no había querido, tal y como se deducía de su exposición de motivos.

El Supremo, en sentencia de la que ha sido ponente el magistrado José Luis Requero, señala que la cuestión es establecer el alcance del concepto de ascendiente a los efectos de la Ley de Familias Numerosas, y lo que se plantea es si puede incluirse como beneficiario en el título de familia numerosa a los dos progenitores no unidos mediante vínculo matrimonial. Recuerda al respecto que los beneficios que comporta el título de familia numerosa se aplican a todos los miembros incluidos en él, luego tanto a los

hijos como, en este caso, a los progenitores, y la razón es que esos beneficios compensan las mayores cargas de ser familia numerosa que recaen en la unidad familiar, luego en todos sus integrantes.

Para el Supremo, la familia es la base y el objeto de la regulación de la Ley de Familias Numerosas “sin que el vínculo conyugal o matrimonial tenga efectos constitutivos de la condición de familia numerosa, de ahí que pueda serlo una familia monoparental e, incluso, la formada por hermanos huérfanos. El vínculo conyugal se justifica como garantía formal de que hay una convivencia familiar estable e indefinida en el tiempo: ofrece seguridad, certeza, de cara al acceso al conjunto de beneficios derivados de la condición de familia numerosa”.

“Al ser esa familia –añaden los magistrados-- la base del sistema de familias numerosas y la función del vínculo conyugal la expuesta, no cabe excluir a la unión de hecho de los progenitores, ahora bien, ese hecho, para que produzca efectos jurídicos debe tener publicidad formal, de ahí que deba inscribirse en un registro de uniones de hecho. Con esa inscripción hay garantía formal de la realidad de una convivencia more uxorio tratándose de convivientes que no desean contraer matrimonio”.

Asimismo, recuerda la resolución que el régimen de la Ley entronca con el artículo 39.1 de la Constitución que manda a los poderes públicos asegurar la protección social, económica y jurídica de las familias.

La sentencia también comparte que “sería deseable una reforma legal, lo que no se ha acometido en veinte años y tras siete legislaturas”, y que cuando finalmente se ha acometido en el proyecto de Ley de Familias, el mismo ha caducado tras disolverse las Cortes el pasado mes de julio. El proyecto reformaba el artículo 2.3 en estos términos: «A los efectos de esta ley, se consideran ascendientes las personas progenitoras, de forma individual o conjuntamente, cuando exista vínculo conyugal o constituyan una pareja de hecho registrada como tal, o, en su caso, al cónyuge o pareja de hecho registrada de uno de ellos».

El alto tribunal comparte que esa reforma habría dado seguridad jurídica y un régimen legal unitario en toda España, pero destaca que para incluir en el mismo título de familia numerosa a los dos progenitores no unidos con vínculo conyugal se puede llegar ya partiendo de cuál es fin de la Ley -la protección de estas familias- y del carácter no constitutivo del matrimonio a estos efectos. Sobre esta base, y a partir de los títulos por los que el Estado promulgó la Ley, las Comunidades Autónomas tienen espacio jurídico para reconocer la condición de beneficiarios a los dos convivientes ejerciendo su competencia en materia de asistencia social (artículo 148.1.20ª de la Constitución), dentro de las bases de la normativa estatal o en la ejecución de la misma (cfr. artículo 149.1.1ª, 7ª y 17ª de la Constitución).

Por todo ello, resuelven la cuestión de interés casacional objetivo planteada declarando que “la aplicación del artículo 2.3 de la Ley de Protección de Familias Numerosas no excluye que tengan la consideración de ascendientes los dos progenitores aun cuando no haya vínculo conyugal, pero esté inscrita la pareja de hecho en un registro de uniones de hecho”.

Actualidad Tribunal Constitucional

TRIBUNAL CONSTITUCIONAL
Gabinete del Presidente
Oficina de Prensa

El pleno del Tribunal Constitucional desestima el recurso de inconstitucionalidad presentado por el grupo parlamentario popular en el congreso contra el Decreto-ley 9/2021, sobre los repartidores de plataformas digitales

Fecha: 25/10/2023**Fuente:** web del Tribunal Constitucional**Enlace:** SENTENCIA TODAVÍA NO PUBLICADA

El Pleno del Tribunal Constitucional (TC) ha desestimado el recurso de inconstitucionalidad promovido por más de cincuenta diputados del Grupo Parlamentario Popular en el Congreso de los Diputados, contra el Real Decreto-ley 9/2021, de 11 de mayo, por el que se modifica el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de las plataformas digitales.

Los diputados recurrentes sostenían que, con independencia de la importancia y necesidad de la regulación introducida por el Real Decreto-ley 9/2021, el uso de esta fuente normativa excepcional debe considerarse inconstitucional porque para su adopción no concurría una situación de “extraordinaria y urgente necesidad” y porque, en todo caso, su concurrencia no fue justificada por el Gobierno de forma explícita y razonada.

La sentencia, de la que ha sido ponente el magistrado Ramón Sáez, señala que aprobación del citado decreto-ley no ha vulnerado lo establecido en el art. 86.1 CE, porque el Gobierno ofreció una justificación explícita y razonada de la necesidad urgente de responder a la problemática de los repartidores. Una justificación que se considera suficiente desde la perspectiva del control externo que compete realizar al TC, que debe circunscribirse a verificar, pero no a sustituir, el juicio político o de oportunidad que corresponde al Gobierno y al Congreso de los Diputados, que solo puede rechazar en supuestos de uso abusivo y arbitrario. Además, las medidas adoptadas en el Decreto-ley 9/2021 tienen relación de congruencia con la situación de urgencia definida.

La pandemia de Covid-19, contexto de la producción normativa de urgencia cuestionada, planteó una situación de emergencia inédita e imprevisible, que dio lugar a la declaración de dos estados de alarma de ámbito nacional sucesivos y que provocó una ruptura de la normalidad social, económica y política que afectó también al sistema de producción legislativa.

En este sentido, la crisis generó la necesidad de definir políticas públicas de respuesta inmediata ante los nuevos problemas, necesidad que encontró su cauce en la facultad de dictar disposiciones legislativas provisionales que el art. 86.1 CE confiere al Gobierno. Entre esas nuevas necesidades se

desveló la de las condiciones de radical precariedad en la que prestaban sus servicios los repartidores de empresas de plataformas digitales.

La sentencia también razona que el Gobierno ha justificado el presupuesto habilitante del Real Decreto-ley 9/2021 ligándolo a la combinación de varias circunstancias, como (1) el alto y creciente número de trabajadores afectados por la situación de precariedad laboral que se pretende atajar, según los datos que resultan de la actividad de la Inspección General de Trabajo entre los años 2015 y 2021; (2) el incremento del volumen de servicios prestados a través de plataformas digitales y de los problemas asociados a esta realidad en el marco de la pandemia de Covid-19; (3) la necesidad de incorporar al Derecho positivo la doctrina de la sentencia Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 15 de septiembre de 2020, para proporcionar seguridad jurídica en un ámbito caracterizado por una fuerte litigiosidad; y (4) el proceso de recuperación económica en el marco de la pandemia, al que las medidas aprobadas podían contribuir mediante el aumento de los ingresos de las personas trabajadoras y la incorporación al sistema de sus cotizaciones sociales.

Frente a la denuncia de demora en la aprobación de la norma, la sentencia considera que se encuentra justificada en el diálogo social tripartito de consulta y de negociación entre gobierno, sindicatos y asociaciones empresariales.

El magistrado Juan Carlos Campo no ha participado en la deliberación al haberse abstenido.

La sentencia cuenta con el voto particular de los magistrados Ricardo Enríquez Sancho, Enrique Arnaldo Alcubilla, Concepción Espejel Jorquera y César Tolosa Tribiño.

Los magistrados discrepantes recuerdan la naturaleza excepcional que tiene el decreto ley en el sistema establecido en la Constitución, por ser una norma con rango de ley pero que aprueba el gobierno y no titular ordinario de la potestad de hacer las leyes, que es el parlamento (art. 66.2 CE). Por esa razón, la Constitución somete su aprobación por el gobierno a estrictos límites formales y materiales (art. 86.1 CE), como manifestación de los principios democrático y de separación de poderes. Unos límites que el Tribunal Constitucional debe interpretar de manera rigurosa y no laxa, como ha hecho la mayoría.

En opinión de los magistrados discrepantes, las razones esgrimidas por el gobierno para aprobar el Real Decreto-ley 9/2021 no justifican una situación de “extraordinaria y urgente necesidad” como la que exige el art. 86.1 CE.

En primer lugar, las plataformas digitales de reparto no son una realidad “nueva”, como dice el decreto-ley, sino que era conocida por la administración y el gobierno al menos desde el año 2015, cuando empezaron las comprobaciones de la inspección de trabajo según acredita la memoria aportada por el Gobierno. La pandemia del Covid-19 no puede considerarse una realidad nueva cuando el gobierno aprobó el decreto-ley en mayo de 2021, por mucho que la actividad de los repartidores aumentara durante la crisis sanitaria.

En segundo lugar, la sentencia “Glovo” del Tribunal Supremo de 25 de septiembre de 2020 que el Gobierno sitúa en el origen del decreto-ley, además de ser ocho meses anterior a su aprobación (en mayo de 2021), no generó ningún “vacío normativo”, como sostiene el gobierno. Al contrario, consolidó la jurisprudencia de los tribunales del orden social que desde 2018 venían considerando “trabajadores” a los falsos autónomos que operan bajo el control de las plataformas digitales.

Finalmente, resulta incompatible con una situación de urgente reacción legislativa la actuación previa del gobierno que, durante esos ocho meses de demora, constituyó una mesa de negociación con los agentes sociales y luego incorporó el acuerdo alcanzado en esa mesa al Real Decreto-ley 9/2021. El diálogo social entre los representantes de los trabajadores y los empresarios es importante para la eficacia y legitimidad de las reformas, pero no altera la competencia del parlamento para debatir y aprobar esas reformas si estas necesitan una norma con rango de ley.

En suma, la protección de los trabajadores y de las personas en situación de vulnerabilidad económica que persigue el decreto-ley es un objetivo loable y un imperativo constitucional (arts. 9.2 y 35), pero debe canalizarse a través de los cauces previstos en la Constitución, no al margen de ellos.

Actualidad Parlamento Europeo



Situación del artista: mejorar las condiciones laborales de los artistas y trabajadores culturales

Fecha: 24/10/2023

Fuente: web del Parlamento Europeo

Enlace: [Boletín 13/2023](#)

- Los eurodiputados proponen una nueva directiva y plataforma para mejorar las condiciones de vida y de trabajo
- Los sectores cultural y creativo carecen de trabajo decente, normas salariales y protección social
- Las diferencias en las leyes de los estados miembros crean una situación injusta

El martes, los eurodiputados adoptaron una propuesta para un marco de la UE para mejorar las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores culturales y creativos.

En un proyecto de iniciativa legislativa, adoptado por 43 votos contra cinco y tres abstenciones, los eurodiputados destacan las condiciones laborales precarias y la situación jurídica incierta de los artistas y otros profesionales de los sectores cultural y creativo (CCS) en varios países europeos, y piden herramientas legislativas para hacerse cargo del problema.

Los eurodiputados afirman que el trabajo de los profesionales de la CCS se caracteriza a menudo por una alta movilidad transfronteriza, mientras que al mismo tiempo no hay una fácil portabilidad de sus derechos de seguridad social. También subrayan que las brechas entre los sistemas sociales nacionales, las definiciones nacionales de artistas y otras reglas crean condiciones injustas.

La iniciativa legislativa

El informe pide la creación de un marco jurídico de la UE para mejorar las condiciones sociales y profesionales en la CCS. Este marco incluiría:

- una directiva sobre condiciones de trabajo dignas para los profesionales de la CCS y la correcta determinación de su situación laboral;
- una plataforma europea para mejorar el intercambio de mejores prácticas y el entendimiento mutuo entre los estados miembros para mejorar las condiciones laborales y de seguridad social con la participación de los interlocutores sociales;
- adaptar los programas de la UE que financian a artistas, como Europa Creativa, para incluir condiciones sociales que contribuyan al cumplimiento de las obligaciones laborales y sociales de la UE, nacionales o colectivas.

Citas

“El nivel de precariedad en el sector es calamitoso desde hace años, pero la crisis de la COVID-19 ha demostrado que la situación de los profesionales de CCS es sencillamente insostenible. Es nuestra responsabilidad darle soluciones significativas a los profesionales que aguantan mucho, pero nos dan todo, un sector que debemos nutrir, porque sin cultura a nuestro gremio le falta alma”, afirmó el coponente de la Comisión de Cultura y Educación. [Domenec Ruiz Devesa \(S&D, ES\)](#).

“He trabajado como artista durante años y soy muy consciente de los desafíos y beneficios que eso trae consigo. Los sectores cultural y creativo son cruciales para crear solidaridad e identidad europeas, y necesitamos invertir en nuevos concursos europeos para acercar la cultura de la UE a sus ciudadanos. El dinero para trabajos culturales y creativos es una inversión, no un coste”, afirmó el coponente de la Comisión de Empleo y Asuntos Sociales [Antonius Manders \(PPE, Países Bajos\)](#).

Próximos pasos

El Parlamento votará esta iniciativa legislativa en el pleno de noviembre en Estrasburgo. La Comisión tendrá entonces tres meses para responder, ya sea informando al PE sobre las medidas que planea tomar o motivando cualquier negativa a proponer una iniciativa legislativa en línea con la solicitud del PE.

Fondo

El Parlamento Europeo lleva pidiendo la creación de [una definición común y normas sociales mínimas para artistas y trabajadores culturales desde 2021](#). Según el Tratado de Lisboa, el Parlamento Europeo tiene un derecho de [iniciativa legislativa](#) que le permite pedir a la Comisión que presente una propuesta. .

Los patrones de trabajo atípicos y los ingresos irregulares en CCS generan problemas como una débil protección social, la falta de condiciones de trabajo decentes y menores posibilidades de negociación social, lo que deja a los profesionales del sector cultural y creativo vulnerables a la subcontratación abusiva, el falso autoempleo, el trabajo mal remunerado o no remunerado y contratos de compra coercitivos. Las nuevas tecnologías digitales, como la IA generativa, también crean desafíos para los profesionales de CCS.

Acuerdo PSOE-SUMAR



Los líderes del PSOE, Pedro Sánchez, y Sumar, Yolanda Díaz, han firmado ya el acuerdo para reeditar un gobierno de coalición.

Fecha: 24/10/2023

Fuente: REDES

Enlace: [Acuerdo PSOE-SUMAR](#)

El documento, de 48 páginas, incorpora medidas sobre el alquiler asequible, jornada laboral a 37,5 horas semanales y la extensión del permiso de paternidad y maternidad hasta las 20 semanas.

Las medidas **más relevantes en el ámbito laboral** son:

- Apoyaremos el crecimiento de las pymes y la estabilidad de los autónomos, facilitando su adaptación a la transformación digital y verde. Para ello, ampliaremos el **programa Kit Digital** al conjunto de las pymes y autónomos, y facilitaremos el proceso de incorporación de las nuevas reglas europeas relativas a la transición ecológica y digital. Al mismo tiempo, impulsaremos la digitalización de los trámites empresariales, reforzaremos la transferencia tecnológica a las pymes e impulsaremos el escalado de las empresas innovadoras, mejorando su acceso al talento a través de servicios de asesoramiento, formación y búsqueda de perfiles adecuados para cada sector de actividad.
- Desarrollaremos todos los instrumentos de la **Ley de Startups** para apoyar la innovación en el tejido productivo, convirtiendo a España en un referente a nivel europeo y atrayendo nuevas inversiones.
- **Reduciremos la jornada laboral máxima legal sin reducción salarial para establecerla en 37 horas y media semanales.** Su aplicación se producirá de forma progresiva reduciéndose hasta las 38,5 horas en 2024 y culminándose en 2025. A partir de entonces se constituirá una mesa con los interlocutores sociales que evalúe los resultados de la reducción y siga avanzando en la disminución de la jornada legal teniendo en cuenta las características de los distintos sectores de actividad, la evolución de la productividad y las circunstancias económicas.
- Impulsaremos la firma de un gran pacto de rentas por la **estabilidad de precios** que garantice la recuperación del poder adquisitivo de los salarios y que tiendan a la convergencia con los países de nuestro entorno.
- **El SMI** seguirá creciendo a lo largo de la legislatura para asegurar su poder adquisitivo, garantizándose en el Estatuto de los Trabajadores que aumentará acompañado al 60% del salario medio.
- Aprobaremos una **Ley de usos del tiempo** que, en consenso con todos los agentes de la sociedad, permita avanzar hacia una organización del tiempo más equilibrada entre mujeres y hombres fomentando el bienestar de las personas, la eficiencia del tejido empresarial y asociativo.
- Con el objetivo de garantizar la igualdad de oportunidades entre nuestros jóvenes, continuaremos impulsando las políticas activas de empleo para las personas jóvenes, dotándoles de una protección adecuada a través del Plan de Choque contra el **desempleo juvenil**, incluyendo los mecanismos de formación en alternancia con el empleo a través de contratos laborales.

- Aprobaremos el **estatuto del becario**.
- Se llevará a cabo un plan de choque frente al **paro de larga duración**, atendiendo especialmente a los mayores de 45 años. Se desplegarán los servicios garantizados por la Ley de Empleo para que las personas en desempleo de larga duración cuenten con un perfil individualizado a lo largo del año 2024, que les permita acceder a oportunidades de empleo, emprendimiento o formación.
- Se llevará a cabo una **nueva regulación de la jubilación parcial y del contrato de relevo** que garantice la calidad en el empleo de los relevistas y que tenga en cuenta la mayor penosidad del desarrollo de ciertas actividades (en muchos casos, fuertemente feminizadas) a partir de cierta edad, especialmente de la industria manufacturera.
- Consolidaremos y evaluaremos las **mejoras en protección social y prestaciones de los autónomos**. Extenderemos la posibilidad de aplicarse la cuota reducida (tarifa plana) en la cotización a la Seguridad Social en los periodos posteriores al inicio de su actividad en los que se produzcan una caída en sus ingresos, cuando declaren por estimación directa, por debajo del Salario Mínimo Interprofesional, sin pérdida de derechos de protección social.
- Se desarrollarán las **reglas de representatividad empresarial**, especialmente las relativas a la mayor representatividad de las PYMES en el ámbito del diálogo social, la negociación colectiva y la participación institucional. Asimismo, se actualizará la representatividad del colectivo de autónomos mediante un sistema basado en principios democráticos.
- Impulsaremos que las empresas ofrezcan **jornadas híbridas** que combinen lo presencial con lo remoto, con horarios más adaptables y flexibles.
- **Reforzaremos los instrumentos de registro horario** con el uso de nuevas tecnologías para asegurar el cumplimiento de las normas en todas las empresas.
- Actualizaremos la legislación de **prevención de riesgos laborales**.
- Extenderemos el **permiso de paternidad y maternidad hasta las 20 semanas**, incorporando mayor flexibilidad con el trabajo a tiempo parcial desde la semana 16 y avanzaremos en la implantación de permisos retribuidos para los cuidados de acuerdo con la Directiva 2019/1158 del Parlamento Europeo, con el objetivo de remunerar al menos 4 semanas por hijo/a del recientemente creado permiso parental de cuidados, a partir de agosto de 2024, sin perjuicio de las mejoras que puedan adoptarse en el marco de la negociación colectiva del sector público.
- Revisaremos la prestación por crianza para las **familias con menores a cargo**, unificando el actual Complemento de Ayuda a la Infancia del Ingreso Mínimo Vital y la deducción por maternidad en el IRPF.
- Reforzaremos y mejoraremos el **Ingreso Mínimo Vital**, simplificando los requisitos exigidos y mejorando los sistemas de acceso, extendiéndose además los itinerarios de inclusión socio-laboral.
- Aprobaremos una **Ley de Familias** que reconozca y proteja a las diferentes modalidades de familias. Se impulsará el acogimiento familiar, en sus distintas modalidades, como medida prioritaria del sistema de protección a la infancia.
- Seguiremos garantizando la sostenibilidad de las **pensiones y su actualización** conforme al IPC, para asegurar el poder adquisitivo de los pensionistas.
- Seguiremos aumentando durante la legislatura las **pensiones mínimas y no contributivas** por encima de la revalorización de las pensiones contributivas, hasta alcanzar la media europea.
- Facilitaremos el **acceso al vehículo eléctrico**. Para ello simplificaremos las ayudas a la compra, las haremos más progresivas e impulsaremos una red de puntos de recarga con criterios sociales y territoriales.
- Daremos cumplimiento al reconocimiento constitucional de la libertad de expresión, producción y creación literaria, artística, científica y técnica como derechos y libertades fundamentales. Garantizaremos el derecho a la cultura de todas las personas y en todos los territorios a través de una Ley de Derechos Culturales y el mantenimiento del **Bono Cultural Joven**.
- Retomaremos el impulso a la reforma de la **Ley del cine** para fomentar y consolidar un sector audiovisual y cinematográfico sólido y diverso; capaz de potenciar la creatividad y de atender a los

retos del presente y adaptarse a un futuro cambiante, creando además un órgano de diálogo y encuentro con el sector audiovisual que permita la participación de todos los agentes públicos y privados implicados. Garantizaremos además la dotación del Fondo de Protección a la Cinematografía.

- Seguiremos avanzando en la agenda legislativa del **Estatuto del Artista**, en los términos que propone el Informe de la Subcomisión para la elaboración de un Estatuto del Artista.

Convenios colectivos del Estado, Catalunya y Madrid

ESTATAL. VETERINARIOS. Resolución de 5 de octubre de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el II Convenio colectivo de centros y servicios veterinarios. [\[BOE 25/10/2023\]](#)

ESTATAL. MARKETING OPERACIONAL. Resolución de 5 de octubre de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la modificación del Convenio colectivo nacional para las empresas dedicadas a los servicios de campo para actividades de reposición y servicios de marketing operacional. [\[BOE 25/10/2023\]](#)

ESTATAL. ENSEÑANZA NO REGLADA. Resolución de 10 de octubre de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la revisión salarial para el año 2023 del IX Convenio colectivo de enseñanza y formación no reglada. [\[BOE 25/10/2023\]](#)

CATALUNYA. ESCUELAS DE EDUCACIÓN ESPECIAL. RESOLUCIÓN EMT/3488/2023, de 26 de septiembre, por la que se dispone la inscripción y la publicación del Acuerdo de la Mesa Negociadora del Convenio colectivo de trabajo para el sector de escuelas de educación especial, relativo al incremento de las tablas salariales para el año 2023 (código de convenio núm. 79000215011994). [\[DOGC 23/10/2023\]](#)

CATALUNYA. TURISMO. RESOLUCIÓN EMT/3495/2023, de 7 de septiembre, por la que se dispone la inscripción y la publicación del acta de la Comisión paritaria del Convenio colectivo para la industria de la hostelería y turismo de Cataluña (código de convenio núm. 79000275011992). [\[DOGC 23/10/2023\]](#)