

ÍNDICE

Sentencias de interés



PRESCRIPCIÓN. A efectos de interrumpir la prescripción en materia de remuneraciones que la persona trabajadora considera adeudadas, basta con el correo electrónico remitido por quien aparece como su Abogado, sin que ello esté sujeto a que desde ese mismo acto comunicativo se haya identificada con precisión la causa y cuantía de lo reclamado. A la empresa le corresponde acreditar el abono de las cantidades devengadas, reanudándose el cómputo del plazo anual posteriormente y respecto de las eventuales discrepancias

[\[pág. 2\]](#)



MSCT. No supone modificación sustancial de las condiciones de trabajo retrasar la entrada y salida al trabajo media hora.

[\[pág. 2\]](#)

Actualidad del Poder Judicial

PODER
JUDICIAL
ESPAÑA

El TSXG reconoce el derecho de una empleada del hogar a cobrar el paro pese a solicitarlo cuando la legislación no lo permitía

[\[pág. 4\]](#)

Recuerda que

El 1 de noviembre entra en vigor la nueva regulación de la cotización para trabajadores desplazados al extranjero.

[\[pág. 5\]](#)

Convenios colectivos del Estado, Catalunya y Madrid

[\[pág. 8\]](#)

Sentencias de interés



PRESCRIPCIÓN. A efectos de interrumpir la prescripción en materia de remuneraciones que la persona trabajadora considera adeudadas, basta con el correo electrónico remitido por quien aparece como su Abogado, sin que ello esté sujeto a que desde ese mismo acto comunicativo se haya identifica con precisión la causa y cuantía de lo reclamado. A la empresa le corresponde acreditar el abono de las cantidades devengadas, reanudándose el cómputo del plazo anual posteriormente y respecto de las eventuales discrepancias

Fecha: 17/10/2023
Fuente: web del Poder judicial
Enlace: [Sentencia del TS de 17/10/2023](#)

Se discute si la remisión de unos correos electrónicos, acompañados de alguna conversación telefónica, basta para interrumpir la prescripción respecto de determinados atrasos salariales que la trabajadora reclama a su antigua empresa.

A efectos de interrumpir la prescripción en materia de remuneraciones que la persona trabajadora considera adeudadas, basta con el correo electrónico remitido por quien aparece como su Abogado, sin que ello esté sujeto a que desde ese mismo acto comunicativo se haya identifica con precisión la causa y cuantía de lo reclamado. A la empresa le corresponde acreditar el abono de las cantidades devengadas, reanudándose el cómputo del plazo anual posteriormente y respecto de las eventuales discrepancias.



MSCT. No supone modificación sustancial de las condiciones de trabajo retrasar la entrada y salida al trabajo media hora.

Fecha: 05/10/2023
Fuente: web del Poder judicial
Enlace: [sentencia del TSJ de Aragón de 05/10/2023](#)

CCOO interpone demanda para que se dicte una sentencia por la que se declare nula y sin efecto o subsidiariamente injustificada la modificación sustancial de condiciones de trabajo adoptada por Alcampo SA respecto al cambio de horario de media hora en la salida del trabajo y en consecuencia se reponga a los trabajadores afectados a sus anteriores condiciones de trabajo.

La empresa demandada entiende que en modo alguno estamos ante una modificación sustancial de ahí que no era necesario seguir el procedimiento legalmente previsto para su adopción y que además se ha producido un deslizamiento del horario de los trabajadores afectados que salen media hora más tarde pero han pasado a comenzar su jornada por la tarde media hora después.

Con tales criterios la modificación impuesta a los trabajadores del turno de tarde, consistente en deslizar media hora más tarde la salida del trabajo y retrasando asimismo en media hora la entrada al trabajo **no puede calificarse de sustancial. No se transforma el contrato.** Objetivamente no puede calificarse de más oneroso salir del trabajo media hora más tarde (entrando, lógicamente, media hora más tarde también), ni

se ha transformado un aspecto fundamental de la relación laboral. Tampoco se ha acreditado perjuicio alguno para los trabajadores, más allá de presumir que les va a suponer un perjuicio evidente salir media hora más tarde pero por igual motivo podría entenderse que les va a beneficiar entrar por la tarde media hora después.

La empresa demandada **ofrece además una razón adicional** al cambio cual es acomodarse a los horarios de cierre de otras tiendas de la competencia, que cierran sus puertas a las 21,30, lo que supondría para Alcampo de pérdida de potenciales clientes en caso de mantener el horario de cierre a las 21.00 horas.

Actualidad Poder Judicial

PODER
JUDICIAL
ESPAÑA

El TSXG reconoce el derecho de una empleada del hogar a cobrar el paro pese a solicitarlo cuando la legislación no lo

permitía

La sentencia del alto tribunal gallego, pionera en España, aplica la perspectiva de género y la normativa de la Unión Europea

Fecha: 30/10/2023

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Sentencia del TSJ de Galicia de 10/10/2023](#)

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Xustiza de Galicia (TSXG) ha emitido una sentencia pionera en España en la que ha declarado el derecho de una empleada del hogar a percibir las prestaciones de desempleo contributivo antes de la entrada en vigor del Real Decreto Ley 16/2022 para la mejora de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar. El alto tribunal gallego ha entendido que la demandante tiene derecho a las prestaciones, pese a que la legislación vigente en el momento de la solicitud no lo permitía, por aplicación de la perspectiva de género y de la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea que provocó el cambio normativo en España.

Los magistrados han explicado en la resolución que la normativa española que excluía a las personas empleadas del hogar del acceso al subsidio de desempleo -vigente en el momento de los hechos- era “contraria a la normativa comunitaria”. En la resolución, han recordado que la actora, afiliada al Sistema Especial para Empleados del Hogar hasta el 4 de agosto de 2022, había cotizado 2.361 días en este régimen y 2 días al Régimen General de la Seguridad Social. Al solicitar su subsidio de desempleo, le fue denegado porque no estaba previsto para las personas empleadas del hogar, pues el Real Decreto Ley 16/2022 entró en vigor el 9 de septiembre de 2022.

La Sala de lo Social ha incidido en que el colectivo al que pertenece la demandante está “fuertemente feminizado, pues las mujeres representan el 95,53 % del total”. El TSXG ha destacado que el nuevo régimen, aprobado en el Real Decreto Ley 16/2022, resuelve esa discriminación para las prestaciones producidas a partir de su entrada en vigor, “dejando en la misma –e idéntica- situación anterior a las eventuales prestaciones causadas con anterioridad”. Además, ha recalcado que la perspectiva de género en la interpretación de la normativa y la obligación dimanada de la jurisprudencia del TJUE “obligan a amparar a las personas trabajadoras integradas en ese sistema especial cuando la pérdida de su empleo se haya producido con anterioridad al nuevo régimen y estén desprotegidas”. Todo ello, según la sentencia, lleva a los jueces del TSXG a reconocer el derecho de la afectada a la prestación de desempleo, “pese a que no ha cotizado por ella –debido a la imposibilidad legal, discriminatoria-”.

“Es preciso tener en cuenta, de una parte, que la normativa española que excluía la cotización (y el desempleo) para las personas trabajadoras integradas en el Sistema Especial para Empleados del Hogar es contraria al derecho comunitario por discriminatorio, y que dicha situación no se ha solucionado con la reforma operada por el Real Decreto Ley 16/22 porque no resuelve el problema de los posibles beneficiarios anteriores, sino solamente de los hechos causantes posteriores a su entrada en vigor”, ha incidido el TSXG, al tiempo que ha indicado que, de otra parte, “la interpretación de la normativa debe producirse en la forma más favorable al colectivo discriminado (el de las personas integradas en ese sistema especial), con perspectiva de género, porque es indiscutible el sesgo femenino de sus integrantes en su casi totalidad; y, además, en la aplicación e interpretación de las normas los juzgadores tenemos una obligación de hacerlo con perspectiva de género, al integrar un valor superior del ordenamiento jurídico”. La sentencia no es firme, pues contra ella cabe interponer recurso de casación.

Recuerda que ...

El 1 de noviembre entra en vigor la nueva regulación de la cotización para trabajadores desplazados al extranjero.

Fecha: 31/10/2023
Fuente: Seguridad Social
Enlace: [Orden ISM/835/2023](#), de 20 de julio, Situación asimilada al alta de trabajadores desplazados

Trabajadores desplazados

El 22 de julio se publicó en el BOE de la [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. Esta nueva orden sustituye a la anterior normativa de 1982.

La Orden define a los desplazados como los trabajadores empleados en España de una empresa que ejerce sus actividades en territorio español y son enviados a otro país con el fin de realizar un trabajo asalariado por cuenta de dicha empresa.

Esta Orden establece como novedad la posibilidad de aplicarse con carácter voluntario, a los trabajadores desplazados a países con instrumento internacional de coordinación de los sistemas de Seguridad Nacional, que, una vez finalizado el periodo máximo previsto de desplazamiento en el instrumento internacional, se ven obligadas (según normativa del país destino) a desvincularse temporalmente de la Seguridad Social española, y a cotizar en el país de destino. Se aplica a los trabajadores de cualquier nacionalidad.

Supuestos de situación asimilada al alta

Se establecen cuatro supuestos de situación asimilada a la de alta en el régimen de la Seguridad Social para trabajadores por cuenta ajena desplazados (Art. 3):

- a. Desplazamiento a un país sin instrumento internacional de coordinación de sistemas de Seguridad Social aplicable.
- b. Desplazamiento a un país con instrumento internacional aplicable, pero que no incluye a trabajadores con nacionalidad distinta a la de las partes.
- c. Desplazamiento a un país con instrumento internacional aplicable que permite la aplicación de la legislación de Seguridad Social del país de origen durante el desplazamiento, una vez agotado el periodo máximo previsto en el instrumento internacional.
- d. Desplazamiento a un país con instrumento internacional aplicable que no prevé la figura del desplazamiento de trabajadores por empresas al territorio de la otra parte.

Las situaciones asimiladas al alta indicadas anteriormente se mantendrán exclusivamente durante el periodo de desplazamiento que tenga origen en la contratación formalizada en España, incluso si el trabajador cambia de país de destino, siempre y cuando en este último concurren las condiciones establecidas en los artículos 3.a), 3.b), o 3.d) de la norma y se comunique en plazo a la Tesorería General de la Seguridad Social.

Cualquier nueva contratación que se formalice fuera de España conllevará la extinción de la situación asimilada a la de alta, salvo las excepciones previstas en la Orden.

Entrada en vigor

La nueva norma entra en vigor el **1 de noviembre de 2023**, a partir de cuya fecha dejará de aplicarse la OM de 27 de enero de 1982.

Se establece un régimen transitorio de 6 meses posteriores desde la entrada en vigor de la 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. La Orden no generará derechos en periodos anteriores a su entrada en vigor.

Acción protectora

La acción Protectora establecida para los supuestos definidos en el artículo 3, puntos a) y b) (Artículo 10.1), de situación asimilada al alta, comprenderá los subsidios por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes o profesionales, nacimiento y cuidado de menor, ejercicio corresponsable del cuidado de lactante, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural y cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave, además de las pensiones contributivas de incapacidad permanente y muerte y supervivencia derivadas de contingencias comunes o profesionales y la pensión contributiva de jubilación, con la extensión y el alcance previstos en la normativa aplicable al régimen de la Seguridad Social en el que estuvieran encuadrados.

La acción protectora prevista para los supuestos definidos en el artículo 3, puntos c) y d) (Artículo 10.2), comprenderá las pensiones contributivas de incapacidad permanente y muerte y supervivencia derivadas de contingencias comunes y la pensión contributiva de jubilación, con la extensión y el alcance previstos en la normativa aplicable al régimen de la Seguridad Social en el que estuvieran encuadrados.

Solicitud de trámite

La comunicación de las situaciones asimiladas al alta, previstas en esta norma, se realizará a través del procedimiento establecido por la Tesorería General de la Seguridad Social, dentro de los siguientes plazos y efectos:

1. Desplazamiento de trabajadores a un país donde no resulte aplicable ningún instrumento internacional o siendo aplicable un instrumento internacional, estos trabajadores no se encuentren incluidos dentro de su ámbito de aplicación subjetivo (Art. 4).

En las situaciones previstas en los apartados a) y b) del artículo 3; la empresa deberá informar del desplazamiento del trabajador con anterioridad al inicio, y en los 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, aprobado por el Real Decreto 84/1996, de 26 de enero.

2. Desplazamiento de trabajadores a un país en el que resulte aplicable un instrumento internacional en materia de coordinación de los sistemas de Seguridad Social (Art. 5):

En las situaciones del art. 3.c); la empresa, previo acuerdo con el trabajador, informará del desplazamiento los siguientes términos:

- a. Si la solicitud se realiza antes de la finalización del periodo máximo establecido en el instrumento internacional, o hasta el último día del mes siguiente a su finalización; los efectos se producirán desde el día siguiente a su finalización.

- b. Si se ha solicitado una prórroga, y el país de destino contesta denegando esta prórroga, procederá la baja del trabajador desde la fecha de inicio del periodo no autorizado; salvo que la empresa previo acuerdo con el trabajador, solicite la situación asimilada como plazo máximo el último día del mes siguiente de la baja, aplicándose esta situación desde la fecha de finalización del periodo máximo autorizado.
- c. Si la solicitud se realiza fuera de los plazos anteriores, surtirá efecto únicamente desde la fecha de presentación de la solicitud.

En las situaciones definidas en el artículo 3.d), la empresa, previo acuerdo con el trabajador, podrá solicitar a la Tesorería General de la Seguridad Social que este continúe sujeto a la legislación española de Seguridad Social, en situación asimilada a la de alta en el régimen de la Seguridad Social en el que estuvieran encuadrados, en los términos previstos en el artículo 7 y con los efectos señalados en los anteriores apartados a) y c).

Finalmente, la orden regula en su artículo 8, la información que debe ser comunicada por las empresas a la Tesorería General de la Seguridad Social:

- a) Fecha de inicio del desplazamiento en los supuestos de los apartados a), b) y d) del artículo 3.
- b) País en el que se encuentra la persona trabajadora desplazada.
- c) Fecha prevista, en su caso, de finalización del desplazamiento, indicando si la persona trabajadora continuará o no prestando sus servicios en España.

En los supuestos de los apartados c) y d) del artículo 3, de vinculación voluntaria a la Seguridad Social española, los trabajadores y las empresas deberán formalizar por escrito, de forma conjunta y en el modelo oficial establecido por la Tesorería de la Seguridad Social, el acuerdo para la vinculación al sistema de la Seguridad Social española, con independencia de la aplicación obligatoria, asimismo, de la legislación en esta materia del país en el que se encuentren desplazados.

Su comunicación se realizará a través del el Sistema RED, a través de una situación adicional. A efectos de dar cumplimiento en la Orden ISM/835/2023 sobre la consideración de situaciones asimiladas al alta en el Sistema de la Seguridad Social de las personas trabajadoras desplazadas al extranjero por empresas que ejercen su actividad en territorio español, próximamente se habilitarán las siguientes SAA:

- SAA 150: TRAB.DESPLAZADO NO INST.INTERNACIONAL / DESPLAZADO NO I.I. Supuesto contemplado en art. 3.a.
- SAA 151: TRAB.DESPLAZADO NO ÁMBITO SUBJ.INS.INT. / DESPL.NO AMB.SUBJ.I.I. Supuesto contemplado en art. 3.b.
- SAA 152: TRAB.DESPLAZADO AGOT.PERÍODO MÁXIMO / DESP.AGOT.PESR.MAX. Supuesto contemplado en el art. 3.c, cuando se haya agotado el periodo máximo del instrumento internacional aplicable.
- SAA 153: TRAB.DESPLAZADO PRORROGA DENEGADA/ DESP.PRORROG/DENEGAD. Supuesto contemplado en el art. 3.c, cuando se haya denegado la prórroga solicitada al amparo del instrumento internacional aplicable.
- SAA 154: TRAB.DESPLAZADO INST.INT.NO DESPLAZAMIENTO / DESP.II.NO DESPLAZAM. Supuesto contemplado en art. 3.d.

Próximamente se informará de la fecha en la que estarán operativas las citadas SAA.

[Modelos de acuerdo](#)

[Modelo](#)

Convenios colectivos del Estado, Catalunya y Madrid

ESTATAL. CONSERVAS VEGETALES. Resolución de 19 de octubre de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo básico, de ámbito estatal, para la fabricación de conservas vegetales. [\[BOE 01/11/2023\]](#)

ESTATAL. INDUSTRIA TEXTIL. Resolución de 14 de octubre de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la revisión salarial para el año 2022 y las tablas salariales para el año 2023 del Convenio colectivo general de trabajo de la industria textil y de la confección. [\[BOE 03/11/2023\]](#)

ESTATAL. PATRIMONIO NACIONAL. Resolución de 23 de octubre de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la revisión de las tablas salariales correspondientes al año 2023 del Convenio colectivo del personal laboral del Consejo de Administración del Patrimonio Nacional. [\[BOE 03/11/2023\]](#)

ESTATAL. SECTOR CONSTRUCCIÓN. Resolución de 24 de octubre de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de la Comisión Paritaria del VII Convenio colectivo general del sector de la construcción, relativo a la designación de los integrantes de la Comisión de Control del Plan de Pensiones de Empleo Simplificado del Sector de la Construcción. [\[BOE 03/11/2023\]](#)

ESTATAL. SECTOR CONSTRUCCIÓN. Resolución de 24 de octubre de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo relativo a la constitución formal de la Comisión Paritaria del VII Convenio colectivo general del sector de la construcción. [\[BOE 03/11/2023\]](#)

MADRID. TINTORERÍAS. Resolución de 6 de octubre de 2023, de la Dirección General de Trabajo, de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo del Sector Tintorerías y Lavanderías de la Comunidad de Madrid suscrito por las organizaciones empresariales Aelicam, Astylcam y Unipyme y por la representación sindical de CC. OO. y UGT (código número 28003995011981). [\[BOCM 28/10/2023\]](#)

MADRID. SECTOR CONSTRUCCIÓN. Resolución de 23 de octubre de 2023, de la Dirección General de Trabajo, de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación de la revisión salarial de 2023 y tablas de contribución empresarial al plan de pensiones para los años 2022 y 2023 del convenio colectivo del Sector de Construcción y Obras Públicas, suscrita por la Comisión Negociadora (código número 28001055011982). [\[BOCM 01/11/2023\]](#)

CATALUNYA. OFICINAS Y DESPACHOS. RESOLUCIÓN EMT/3590/2023, de 21 de octubre, por la que se dispone la inscripción y la publicación del Convenio colectivo de trabajo del sector de oficinas y despachos de Cataluña para los años 2022-2024 (código de convenio núm. 79000375011994). [\[DOGC 30/10/2023\]](#)