

ÍNDICE

Boletines Oficiales

ESTATAL

Miércoles 6 de diciembre de 2023

SEGURIDAD SOCIAL



Núm. 291

[Real Decreto 1011/2023](#), de 5 de diciembre, por el que se modifican el Reglamento general sobre procedimientos para la imposición de sanciones por infracciones de orden social y para los expedientes liquidatorios de cuotas de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 928/1998, de 14 de mayo, y el Reglamento de Organización y Funcionamiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 138/2000, de 4 de febrero, en materia de administración electrónica.

[\[pág. 3\]](#)

Martes 12 de diciembre de 2023

LINEA DE AVALES



Núm. 296

[Resolución de 7 de diciembre de 2023](#), de la Secretaría de Estado de Economía y Apoyo a la Empresa, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 5 de diciembre de 2023, por el que se establecen los términos y condiciones del tercer tramo de la línea de avales a financiación concedida a empresas y autónomos establecida por el Real Decreto-ley 6/2022, de 29 de marzo, por el que se adoptan medidas urgentes en el marco del plan nacional de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la guerra en Ucrania y se modifican los acuerdos de Consejo de Ministros de 10 de mayo, 11 de octubre, 22 de noviembre y 27 de diciembre de 2022 que desarrollan los tramos primero y segundo de la línea de avales regulada por el artículo 29 de dicho real decreto-ley.

[\[pág. 3\]](#)

Sentencias de interés



SALARIO. Carácter salarial del plus de transporte. La aplicación de la compensación y absorción, regulada en el art. 26.5 del ET y en el art. 8 del CCES, obliga a concluir que, para determinar si la empresa abona a estos trabajadores el salario mínimo interprofesional, deben computarse todos los complementos de naturaleza salarial pagados a los empleados de las categorías profesionales II y IV de INV, incluyendo las cantidades abonadas con el concepto de plus de distancia o transporte, que tienen carácter salarial.

[\[pág. 5\]](#)



CONVENIO COLECTIVO. Permiso por hospitalización de familiar en el ámbito del Convenio Colectivo de Correos y Telégrafos SA (art. 58): días adicionales por desplazamiento a una localidad distinta de la de residencia de la trabajadora. La regulación del convenio colectivo, separándose de la incorporada por el ET, ha de comportar un significado útil: que basta el cambio de término municipal (desde el domicilio de residencia habitual al del lugar en que se encuentra el familiar) para que surja el derecho a permiso ampliado.

[\[pág. 6\]](#)



SMI. FOGASA. El SMI debe ser el vigente en el momento del reconocimiento del crédito por la administración concursal. Reitera doctrina

[\[pág. 7\]](#)



PERMISO DE LACTANCIA. CONTRATOS A TIEMPO PARCIAL. ACUMULACIÓN EN JORNADAS COMPLETAS. El TS entiende que en los contratos a tiempo parcial, la fórmula concreta para calcular la acumulación de lactancia en jornadas completas es la de dividir el número de días que restan hasta que el menor cumpla nueve meses – o la superior edad que pudiere establecer el convenio colectivo-, por la jornada diaria del trabajador.

[\[pág. 8\]](#)

Actualidad Poder Judicial



NUEVAS PRESTACIONES

El Tribunal Supremo dictamina que los periodos de ERTE por Covid no pueden computarse a efectos de percibir una nueva prestación de desempleo

[\[pág. 10\]](#)

Seguridad Social

Seguridad Social

TRL 993. ALTAS Y BAJAS DE ALUMNOS QUE REALIZAN PRÁCTICAS FORMATIVAS NO REMUNERADAS.

[\[pág. 12\]](#)

Actualidad del TSJUE



VACACIONES RETRIBUIDAS. Pandemia de COVID19: el Derecho de la Unión no exige que un empleado que haya tenido que guardar cuarentena durante sus vacaciones anuales retribuidas pueda aplazar estas

[\[pág. 13\]](#)

Actualidad de la CE



TRABAJO EN PLATAFORMAS. La Comisión acoge con satisfacción el acuerdo político sobre la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas.

[\[pág. 14\]](#)



IA. La Comisión acoge con satisfacción el acuerdo político sobre la Ley de Inteligencia Artificial

[\[pág. 17\]](#)

Convenios colectivos Estado, Catalunya y Madrid

[\[pág. 19\]](#)

Leído en prensa

[\[pág. 20\]](#)

Boletines oficiales

ESTATAL

Miércoles 6 de diciembre de 2023



SEGURIDAD SOCIAL

Núm. 291

[Real Decreto 1011/2023](#), de 5 de diciembre, por el que se modifican el Reglamento general sobre procedimientos para la imposición de sanciones por infracciones de orden social y para los expedientes liquidatorios de cuotas de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 928/1998, de 14 de mayo, y el Reglamento de Organización y Funcionamiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 138/2000, de 4 de febrero, en materia de administración electrónica.

El presente real decreto entrará en vigor a los tres meses desde el día de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

El Consejo de Ministros ha aprobado un real decreto que agiliza y simplifica el procedimiento sancionador del Organismo de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (OITSS).

Con el fin de posibilitar que la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y las comunidades autónomas tramiten el procedimiento sancionador en el orden social en un entorno tecnológico compartido e integrado, se permitirá que ambas administraciones se adhieran a plataformas o aplicaciones informáticas diseñadas para ese fin.

Hasta la fecha, la intervención de diferentes administraciones a la hora de confirmar las actas de la ITSS en materia laboral o de seguridad y salud en el trabajo ralentizaba su tramitación. Con esta medida se consigue una gestión más eficiente, ágil e interconectada a la hora de gestionar las sanciones.

Asimismo, se crea un Registro Electrónico de Apoderamientos de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que facilitará en un soporte tecnológico común la relación con el ciudadano o el sujeto inspeccionado.

El real decreto modifica el reglamento general sobre procedimientos para la imposición de sanciones por infracciones de orden social y para los expedientes liquidatorios de cuotas de la Seguridad Social aprobado en el Real Decreto 928/1988, del 14 de mayo, así como el Reglamento de Organización y Funcionamiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 138/2000, de 4 de febrero, en materia de administración electrónica.

El uso eficiente de la tecnología permitirá una planificación más certera de la actividad inspectora a la vez que posibilitará reducir los tiempos y las gestiones administrativas en beneficio de la defensa de los derechos de las personas trabajadoras y la leal competencia entre las empresas.

Martes 12 de diciembre de 2023



LINEA DE AVALES

Núm. 296

[Resolución de 7 de diciembre de 2023](#), de la Secretaría de Estado de Economía y Apoyo a la Empresa, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 5 de diciembre de 2023, por el que se establecen los términos y condiciones del tercer tramo de la línea

de avales a financiación concedida a empresas y autónomos establecida por el Real Decreto-ley 6/2022, de 29 de marzo, por el que se adoptan medidas urgentes en el marco del plan nacional de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la guerra en Ucrania y se modifican los acuerdos de Consejo de Ministros de 10 de mayo, 11 de octubre, 22 de noviembre y 27 de diciembre de 2022 que desarrollan los tramos primero y segundo de la línea de avales regulada por el artículo 29 de dicho real decreto-ley.

El Consejo de Ministros, en su reunión del día 5 de diciembre de 2023, ha adoptado un Acuerdo por el que se establecen los términos y condiciones del tercer tramo de la línea de avales a financiación concedida a empresas y autónomos establecida por el Real Decreto-ley 6/2022, de 29 de marzo, por el que se adoptan medidas urgentes en el marco del Plan Nacional de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la guerra en Ucrania; y por el que se modifican los Acuerdos del Consejo de Ministros, de 10 de mayo, 11 de octubre, 22 de noviembre y 27 de diciembre de 2022 que desarrollan los tramos primero y segundo de la línea de avales regulada por el artículo 29 de dicho real decreto-ley.

A los efectos de dar publicidad al mencionado Acuerdo del Consejo de Ministros de 5 de diciembre de 2023,

Tras los cambios introducidos en el Marco Temporal de Crisis y Transición relativo a las medidas de ayuda estatal destinadas a respaldar la economía tras la agresión contra Ucrania por parte de Rusia, aprobados por la Comisión Europea el pasado 20 de noviembre, el Gobierno libera un nuevo tramo de avales. Para el despliegue de este último, **umentan los umbrales de los préstamos avalados de 2 millones a 2,25 millones de euros y se amplía el plazo de solicitud de la correspondiente línea de avales hasta el 1 de junio de 2024.**

Así, el aval podrá garantizar el 80% de los nuevos préstamos de operaciones solicitadas con importe máximo avalado de hasta 2,25 millones de euros con carácter general, o 335.000 euros para empresas del sector primario, acuicultura o pesca, en una o varias operaciones de préstamo. En estos casos, el aval emitido tendrá una vigencia igual al plazo del préstamo concedido, con un plazo máximo de 10 años.

Todas las operaciones contarán, a solicitud del deudor, con un periodo de carencia inicial del principal de 12 meses.

Colaboración con las Entidades Financieras: clave para la ejecución de fondos Next Generation EU

Este nuevo tramo de avales seguirá siendo gestionado por el Instituto de Crédito Oficial en colaboración con las entidades financieras y está **dirigido a todos los autónomos y empresas** de todos los sectores afectados por los efectos económicos de la guerra de Rusia en Ucrania, con excepción del sector financiero y de seguros. Por su parte, las entidades financieras deberán aplicar los mejores usos y prácticas bancarias en beneficio de sus clientes.

Junto con los activados como respuesta a la Covid-19, estos avales constituyen un ejemplo de colaboración público-privada para favorecer la resiliencia del tejido productivo. Esta colaboración será igualmente clave en el próximo despliegue de los fondos de la agenda al Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, en la que el ICO participará, con la ejecución de hasta 40.000 millones de euros para fomentar la transición verde y digital de las empresas.

Sentencias de interés

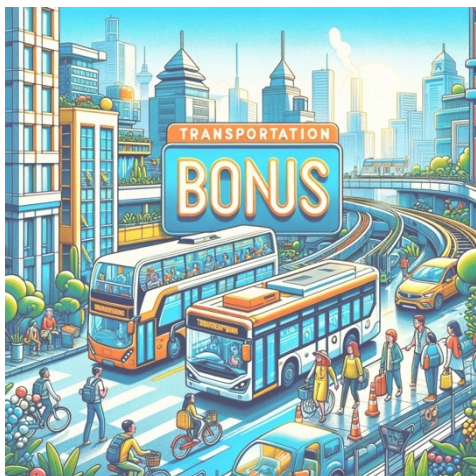
SALARIO. Carácter salarial del plus de transporte. La aplicación de la compensación y absorción, regulada en el art. 26.5 del ET y en el art. 8 del CCES, obliga a concluir que, para determinar si la empresa abona a estos trabajadores el salario mínimo interprofesional, deben computarse todos los complementos de naturaleza salarial pagados a los empleados de las categorías profesionales II y IV de INV, incluyendo las cantidades abonadas con el concepto de plus de distancia o transporte, que tienen carácter salarial.



Fecha: 23/10/2023

Fuente: web del Poder judicial

Enlace: [Sentencia del TS de 23/10/2023](#)



La controversia radica en determinar el **carácter salarial o extrasalarial del plus de distancia o transporte** regulado en esa norma colectiva y si procede la compensación y absorción de ese complemento.

El sindicato Alternativa Sindical de Trabajadores de Seguridad Privada interpuso demanda impugnando esas tablas salariales porque considera que no se han respetado las exigencias establecidas en el Real Decreto 1462/2018, que regula el Salario Mínimo Interprofesional (en adelante SMI) para 2019.

El TS concluye que no se ha desvirtuado la presunción iuris tantum de que todas las cantidades que perciben los trabajadores del empresario son salario, lo que obliga a estimar este motivo y declarar que este plus de distancia y

transporte tiene naturaleza salarial. Se paga los 12 meses al año, incluso cuando los trabajadores están de vacaciones, se abona en idéntico importe en las pagas extraordinarias de junio y navidad, no se paga en cantidad distinta en función de cuantos días acude el trabajador a la empresa, sino que se paga una cantidad fija mensual.

La aplicación de la compensación y absorción, regulada en el art. 26.5 del ET y en el art. 8 del CCES, obliga a concluir que, para determinar si la empresa abona a estos trabajadores el salario mínimo interprofesional, deben computarse todos los complementos de naturaleza salarial pagados a los empleados de las categorías profesionales II y IV de INV, incluyendo las cantidades abonadas con el concepto de plus de distancia o transporte, que tienen carácter salarial.

Por ello, oído el Ministerio Fiscal, procede estimar el recurso de casación ordinario interpuesto por INV, casar y anular la sentencia de instancia y desestimar la demanda, en la que se solicitaba que se condenara a la empresa a reconocer la ilegitimidad de las tablas salariales de esos trabajadores.

CONVENIO COLECTIVO. Permiso por hospitalización de familiar en el ámbito del Convenio Colectivo de Correos y Telégrafos SA (art. 58): días adicionales por desplazamiento a una localidad distinta de la de residencia de la trabajadora. La regulación del convenio colectivo, separándose de la incorporada por el ET, ha de comportar un significado útil: que basta el cambio de término municipal (desde el domicilio de residencia habitual al del lugar en que se encuentra el familiar) para que surja el derecho a permiso ampliado.



Fecha: 14/11/2023

Fuente: web del Poder judicial

Enlace: [Sentencia del TS de 14/11/2023](#)



La cuestión que se plantea en el presente recurso de casación unificadora **consiste en determinar si una trabajadora de la sociedad demandada** (Sociedad Estatal de Correos y Telégrafos) **tiene derecho a dos días hábiles adicionales de permiso retribuido en caso de desplazamiento por hospitalización de un familiar de segundo grado, cuando dicho desplazamiento lo es a un término municipal diferente** del de residencia de la trabajadora, según la interpretación que deba hacerse del artículo 58 del III Convenio Colectivo de la aludida Sociedad.

La cuestión debatida ha sido resuelta por sendas sentencias de la Sala en asuntos prácticamente iguales al que aquí se examina

Las razones que sustentan nuestra decisión son las siguientes:

1. La literalidad del precepto, que solo puede ceder ante la evidencia de que se haya perseguido acordar algo diverso, es bien elocuente. La norma se refiere al desplazamiento a otra localidad. Pudiendo haber elegido otros muchos parámetros administrativos (provincial, Comunidad Autónoma), geográficos (kilómetros en línea recta o por carretera convencional), cronológicos (tiempo estimando en transporte público o privado) o funcionales (necesidad de pernocta o de almuerzo) se ha optado precisamente por el reseñado. No solo eso, sino que se ha invocado el viaje a otra localidad, sin adicionar dato alguno sobre su ubicación. Y sabido es que donde la norma no diferencia tampoco el intérprete debe hacerlo. Restringir el supuesto para reconducirlo a otro diverso sería ir contra el tenor de lo pactado.

2.- La interpretación teleológica aboca a esa misma conclusión, porque si el convenio colectivo no reproduce las fórmulas genéricas que la Ley contiene es porque desea añadir algo distinto. Es decir: el artículo ha prescindido de la muy conocida fórmula que contiene el artículo 37.3b) ET sobre supuesto similar al ahora contemplado; la Ley tipifica los casos de permiso y añade que "cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto". El genérico vocablo de desplazamiento permite realizar interpretaciones acerca de tal concepto y aplicar criterios sobre su duración u onerosidad. Sin embargo, cuando no se deja abierto el concepto, sino que se cierra y se habla de desplazamiento entre localidades, las posibilidades interpretativas de referencia decaen.

3.- El examen de los antecedentes aboca a la conclusión de que se trata de una redacción convencional conocida, por tanto, difícilmente producto de la casualidad o la improvisación. Ya el I Convenio Colectivo para Correos, que delineaba un supuesto de hecho menos generoso que el actual a la hora de devengar el permiso de referencia aludía a su ampliación en caso de que se precise "hacer un desplazamiento a otra localidad" (art. 45.b; BOE 13 enero 2003).

4.- Basta la comparación de los supuestos de permiso contemplados en el artículo 58 del convenio con los del artículo 37.3 ET para entender que cuando la redacción se ha separado de la legal es porque se ha querido aportar algo nuevo. Y en el esquema de fuentes del Derecho que nuestro ordenamiento ampara (artículos 3.1.b y 85.1 ET) los convenios colectivos no pueden desconocer los derechos legalmente establecidos, pero sí mejorarlos.

En consecuencia, cabe deducir que esa es la finalidad de la norma que descarta la genérica alusión al desplazamiento de la Ley y la cambia por la más exacta de desplazamiento a otra localidad. En resumen: la regulación del convenio colectivo, separándose de la incorporada por el ET, ha de comportar un

significado útil: que basta el cambio de término municipal (desde el domicilio de residencia habitual al del lugar en que se encuentra el familiar) para que surja el derecho a permiso ampliado.

SMI. FOGASA. El SMI debe ser el vigente en el momento del reconocimiento del crédito por la administración concursal. Reitera doctrina



Fecha: 24/11/2023

Fuente: web del Poder judicial

Enlace: [sentencia del TS de 24/11/2023](#)



La cuestión suscitada en el recurso de casación para la unificación de doctrina se centra en determinar si procede recurso de suplicación frente a la sentencia dictada en la instancia, en atención a la cantidad reclamada, y el salario mínimo interprofesional (SMI) que debe regir la determinación de la prestación con cargo al Fondo de Garantía Salarial (FOGASA), cuando existe una situación de concurso en la empresa, posterior a la extinción contractual de la que deriva el pago de la indemnización y a la deuda salarial reclamada, y se ha emitido certificado de deuda por la administración concursal.

La cuestión suscitada en el recurso ha tenido ya respuesta de esta Sala, en la que se entiende que, en casos como el resuelto en la sentencia referenciada, ha de tomarse el SMI vigente al momento en el que el crédito queda reconocido en la lista de

acreedores y así se certifica por la administración concursal.

Y esto porque **"lo relevante, a efectos de la responsabilidad del FOGASA, no es el título ejecutivo, sino la declaración de insolvencia judicial, previa audiencia del FOGASA o, en su caso, su inclusión en la lista de acreedores que determina que estén reconocidos como deudas del concurso por el órgano del concurso competente para ello en cuantía igual o superior a la que se solicita del Fondo de Garantía Salarial**, puesto que el precepto controvertido es de aplicación, una vez se declara el concurso de acreedores de la empresa, a todos los créditos - salariales e indemnizatorios- de los trabajadores que se hayan declarado fuera del concurso y hayan superado, por pacto o no, los criterios legales de determinación de la indemnización ya que el artículo 243 de la ley Concursal dispone que la subrogación del Fondo de Garantía de Salarios en la titularidad de cualesquiera créditos contra la masa o concursales no afectará al carácter y a la clasificación de esos créditos.

Todo ello referido, claro está, **"a los supuestos en los que estemos ante un crédito de carácter concursal, esto es, que ha nacido con anterioridad a la declaración del concurso; ya que cuando nos hallemos ante un crédito contra la masa, es decir, cuando ha sido generado con posterioridad a la declaración del concurso, no cabe ninguna duda de que el SMI a utilizar para el cálculo de la cuantía responsabilidad del FOGASA no puede ser otro que el vigente a la fecha en que dicho crédito sea reconocido por parte del administrador concursal o por el Juez del Concurso** (Artículos 242.11 y 246 Ley Concursal), tal como tradicionalmente viene reconociendo nuestra jurisprudencia, cuya doctrina expresamente se mantiene, según la que, en caso de concurso de acreedores, la responsabilidad del FOGASA no nace cuando se declara el concurso, sino cuando con posterioridad se extingue la relación laboral ya que tal extinción determina la fecha de la legislación aplicable (SSTS 135/2029, de 12 de febrero, Rcd. 3356/2017; 788/2019, de 19 de noviembre, Rcd. 2062/2017; 649/2019, de 24 de septiembre, Rcd.1397/2017; 316/2019, de 12 de abril, Rcd. 2894/2017 y 449/2018, de 25 de abril, Rcd. 2007/2016, entre otras). **En estos casos, el crédito ha nacido con posterioridad a la declaración del concurso y resulta ser, sin duda, un crédito contra la masa** (artículo 242.11 LC), **que de conformidad con el artículo 245.2 de la citada norma se abonará a su vencimiento previo reconocimiento por la administración concursal** (artículo 246 LC)".

PERMISO DE LACTANCIA. CONTRATOS A TIEMPO PARCIAL. ACUMULACIÓN EN JORNADAS COMPLETAS. El TS entiende que en los contratos a tiempo parcial, la fórmula concreta para calcular la acumulación de lactancia en jornadas

completas es la de dividir el número de días que restan hasta que el menor cumpla nueve meses – o la superior edad que pudiere establecer el convenio colectivo-, por la jornada diaria del trabajador.



Fecha: 21/11/2023

Fuente: web del Poder judicial

Enlace: [sentencia del TS de 21/11/2023](#)



La cuestión a resolver es la de **determinar cómo debe calcularse la acumulación de jornadas por lactancia de los trabajadores a tiempo parcial**, en un supuesto en el que la empresa reconoce el derecho a tal acumulación pese a que el convenio colectivo de aplicación no regula esa materia.

Como ya ha sentado la precitada STS 419/2018, de 19 de abril (rcud. 1286/2016), la determinación exacta del número de días laborables que corresponde al ejercicio acumulado del permiso de lactancia debe calcularse a razón de la hora diaria de trabajo en la que el permiso consiste.

Si los trabajadores a tiempo parcial tienen derecho a una hora de ausencia del puesto de trabajo, su acumulación en días completos de trabajo debe necesariamente sujetarse a ese mismo parámetro cuantitativo, de tal forma que bajo esa

modalidad de ejercicio del permiso acaben finalmente disponiendo del mismo número total de horas que les hubiere correspondido de haberlo disfrutado diariamente.

En consecuencia, la fórmula que debe utilizarse para cuantificar los días laborables acumulados de permiso, es la de dividir el número total de días laborables que restan hasta la fecha en la que el menor cumple los nueve meses - o la mayor edad que, en su caso, pueda fijar el convenio-, por las horas de trabajo que se corresponden con la jornada de la persona trabajadora.

La cifra resultante de esa división será el número de días laborables acumulados que deben reconocerse al trabajador que opta por activar esa modalidad.

Esto es así, porque si el permiso consiste en el derecho a una hora de ausencia diaria del puesto de trabajo, tanto para los trabajadores a tiempo completo como a tiempo parcial, esto supone que el número total de horas que deben acumularse son tantas como días laborables queden para que el menor alcance la edad hasta la que se extienda la duración máxima del permiso.

Ese es el número de horas que el trabajador puede acumular en jornadas completas de trabajo, lo que, lógicamente, determina que el trabajador a tiempo parcial necesite más días para alcanzar ese mismo resultado. Se trata de que el total de jornadas de trabajo acumuladas se corresponda finalmente con el del número de horas a las que tendría derecho a ausentarse en ejercicio del permiso.

Si la fórmula utilizada es la de dividir el número de días que quedan hasta el cumplimiento de la edad máxima del menor, por las ocho horas de la jornada ordinaria de trabajo, no se causa perjuicio alguno a los trabajadores a tiempo completo que disfrutaran finalmente de un total de días acumulados equivalentes a la hora diaria de ausencia del puesto de trabajo en la que el consiste el permiso.

Pero si se aplica esa misma regla a los trabajadores a tiempo parcial, que realizan una jornada inferior a la ordinaria de ocho horas diarias, sucede entonces que los días acumulados resultantes no serían equivalentes al total de número de horas de permiso que les corresponden por esa hora diaria y hasta aquella misma fecha en la que el menor alcance la edad de referencia.

Se les estaría aplicando de esta forma un trato menos favorable respecto a los que prestan servicio a tiempo completo, que contraviene lo dispuesto en el art.12. 4 d) ET, y cláusula 4 del Acuerdo Marco sobre el trabajo a tiempo parcial de la Directiva 97/81/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997, que no está justificado en razones objetivas que lo sustenten.

Como apunta la antedicha STS de 19 de abril de 2018, la modalidad de disfrute del permiso en jornadas completas supone "acumular" en días laborables todas las horas de ausencia a las que se tiene derecho a razón de una hora diaria de trabajo, y esa es la única fórmula adecuada para que ambos factores coincidan.

En definitiva, se trata de que el número total de horas de permiso sea finalmente el mismo, tanto si se utiliza diariamente mediante la ausencia de una hora del puesto de trabajo, como si se hace bajo la modalidad alternativa de acumularlo en jornadas completas.

Al final, todos los trabajadores dispondrán del mismo número de horas acumuladas de lactancia, sin que eso suponga que el trabajador a tiempo parcial llegue a disfrutar más horas que los que prestan servicio a tiempo completo.

Actualidad del Poder Judicial

NUEVA PRESTACIÓN.

El Tribunal Supremo dictamina que los periodos de ERTE por Covid no pueden computarse a efectos de percibir una nueva prestación de desempleo

La sentencia, ponencia del magistrado Sebastián Moralo, aclara que el Real Decreto Ley 8/2020 solo quiere asegurarse de que esa excepcional exoneración de cotizaciones empresariales en dichos periodos “no incida negativamente en la situación jurídica del trabajador”

PODER
JUDICIAL
ESPAÑA

Fecha: 04/12/2023

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: SENTENCIA TODAVÍA NO PUBLICADA



El Pleno de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo ha dictado una sentencia en la que resuelve que no puede computarse el periodo de percepción de prestaciones de desempleo como consecuencia de la suspensión del contrato de trabajo en ERTE Covid por fuerza mayor, a efectos de percibir una nueva prestación de desempleo.

La Sala explica que la normativa especial Covid -Real Decreto Ley 8/2020- “no introduce una nueva regla de la que pudiere derivarse que esa clase de desempleo genere más beneficios que los previstos con carácter general, al punto de que deba entenderse como cotizado por desempleo y permita lucrar un nuevo periodo de prestación”.

La sentencia, ponencia del magistrado Sebastián Moralo, aclara que el Real Decreto solo quiere asegurarse de que esa excepcional exoneración de cotizaciones empresariales en dichos periodos “no incida negativamente en la situación jurídica del trabajador”.

“Dicho de otra forma, esa ley especial no pretende generar un derecho distinto y más extenso que el contemplado en la LGSS, sino mantener para el trabajador el mismo estatuto jurídico reconocido en la normativa ordinaria, pese a la inexistencia de cotizaciones empresariales en el periodo de prestación de desempleo Covid”, remarca el tribunal.

La sentencia expone que nada impide que se admita la posibilidad de generar periodos de desempleo por el solo hecho de la cotización, no acompañada de la efectiva realización de una ocupación cotizada, pero estas excepcionales situaciones deberán estar contempladas de manera expresa en la ley.

Subraya que “de haber sido esa la voluntad del legislador con la promulgación de la normativa legal que estamos analizando, así lo habría hecho constar expresamente”. Al no contemplar la normativa especial este derecho, la Sala concluye que es aplicable la regla general de la LGSS que excluye esa posibilidad.

A este respecto, explica que del artículo de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS) que regula esta cuestión se desprende que, para una determinada prestación de desempleo, no pueden tenerse en cuenta las cotizaciones que ya hubieren sido computadas para el reconocimiento de un derecho anterior, sin que puedan tampoco computarse las que efectúe la entidad gestora o, en su caso, la empresa, durante el tiempo correspondiente al abono de la prestación.

Recuerda que el único supuesto expresamente exceptuado de esa regla general es el de las prestaciones reconocidas en virtud de la suspensión de la relación laboral por causa de violencia de género.

La Sala ha desestimado el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por una empleada de un hotel que fue incluida en un ERTE suspensivo como consecuencia de la pandemia. Tras ser despedida, demandó al Servicio Público de Empleo Estatal (SPEE) al no estar de acuerdo con los días que le reconoció este organismo para el cobro del desempleo. En su resolución, resolvió que los 660 días reconocidos eran correctos porque los periodos en situación de ERE no se podían tener en cuenta para el abono de una prestación futura. El juzgado nº 6 de lo Social de Madrid y el Tribunal Superior de Justicia confirmaron la resolución administrativa, al igual que ahora el Tribunal Supremo.

Actualidad Seguridad Social

TRL 993. ALTAS Y BAJAS DE ALUMNOS QUE REALIZAN PRÁCTICAS FORMATIVAS NO REMUNERADAS.

SeguridadSocial

Fecha: 13/12/2023

Fuente: web de la Seguridad Social

Enlace: [AVISO](#)



A partir del **15 de diciembre** estará disponible la posibilidad de mecanizar las altas y bajas de los **alumnos en prácticas no remuneradas**- en CCC con TRL 993- PRACTICAS NO RETRIBUIDAS. Se recuerda que la FRA deberá ser igual o posterior a 01.01.2024, fecha de entrada en vigor de la disposición adicional 52ª LGSS.

A través del Sistema RED, en la modalidad online, la funcionalidad Altas sucesivas y bajas realizará de forma correcta los controles pertinentes para la admisión de las altas.

En la modalidad de remesas, hasta que no se publique la versión 3.5.0 de SILTRA, prevista para el 10.01.2024, al validar los ficheros AFI en la versión 3.4.0 se emitirán errores exigiendo el Grupo de cotización, el contrato y, en su caso, la

C.N.O. Dichos errores deberán ignorarse y enviar el fichero, que será procesado y aplicado sin dichos errores sobre el Fichero General de Afiliación.

Sentencia del TSJUE

VACACIONES RETRIBUIDAS. Pandemia de COVID19: el Derecho de la Unión no exige que un empleado que haya tenido que guardar cuarentena durante sus vacaciones anuales retribuidas pueda aplazar estas



Fecha: 14/12/2023

Fuente: web del TSJUE

Enlace: [Acceso a Sentencia, recurso y conclusiones asunto C-206/22](#)



La cuarentena no es comparable a una enfermedad

Un empleado acordó con su empresario, la Caja de Ahorros de Südpfalz (Alemania), disfrutar de un período de vacaciones anuales retribuidas del 3 al 11 de diciembre de 2020. Debido a un contacto con una persona que dio positivo por COVID-19, la autoridad alemana competente lo puso en cuarentena durante el mismo período.

El empleado solicitó entonces a la Caja de Ahorros poder aplazar esos días de vacaciones. Al negarse la Caja de Ahorros, el empleado interpuso una demanda ante el órgano jurisdiccional laboral competente, alegando que esa negativa era contraria al Derecho de la Unión, concretamente a la Directiva sobre el tiempo de trabajo. Según dicho órgano jurisdiccional, el Derecho nacional obliga al empresario a aplazar los días de vacaciones concedidos únicamente cuando el trabajador puede acreditar una incapacidad laboral sobrevenida durante el período de vacaciones. Pues bien, los órganos jurisdiccionales alemanes han declarado que la mera puesta en cuarentena no equivale a una incapacidad laboral.

Por ello, el Tribunal de lo Laboral preguntó al Tribunal de Justicia si el Derecho de la Unión exige que puedan aplazarse los días de vacaciones que coinciden con la cuarentena.

El Tribunal de Justicia declara **que el Derecho de la Unión no exige que deban aplazarse los días de vacaciones anuales retribuidas durante los cuales el trabajador** no está enfermo, sino que ha sido puesto en cuarentena debido a un contacto con una persona infectada por un virus.

La finalidad de las vacaciones anuales retribuidas es permitir que el trabajador descanse de las tareas que le incumben según su contrato de trabajo y que disponga de un período de ocio y esparcimiento. A diferencia de una enfermedad, un período de cuarentena no impide, en sí mismo, la consecución de estos fines.

Por consiguiente, el empresario no está obligado a compensar las desventajas derivadas de un acontecimiento imprevisible, como la puesta en cuarentena, que podría impedir a su empleado disfrutar plenamente y del modo que desee de su derecho a vacaciones anuales retribuidas.

Actualidad de la CE

TRABAJO EN PLATAFORMAS. La Comisión acoge con satisfacción el acuerdo político sobre la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas.

España ya aprobó la [Ley 12/2021](#), de 28 de septiembre, por la 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 plataformas digitales.**



Fecha: 13/12/2023

Fuente: web de la CE

Enlace: [Acceso a Propuesta, nota de prensa y preguntas y respuestas](#)



La Comisión Europea acoge con satisfacción el acuerdo político alcanzado hoy entre el Parlamento Europeo y los Estados miembros de la UE sobre la Directiva sobre la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas [propuesta por la Comisión](#) en diciembre de 2021. Sigue el compromiso asumido por la presidenta von der Leyen en su [discurso político](#) [Lineamientos](#) para mejorar las condiciones laborales de los trabajadores de plataformas.

La Directiva tiene como objetivo garantizar que las personas que trabajan a través de plataformas laborales digitales puedan **disfrutar plenamente de los derechos laborales y los beneficios sociales a los que tienen derecho**. También pretende apoyar el **crecimiento sostenible de las plataformas laborales digitales en la UE**. En particular, la Directiva describe medidas para determinar correctamente la situación laboral de las personas que trabajan a través de dichas plataformas y promover la transparencia y la equidad en la gestión algorítmica (es decir, sistemas automatizados que apoyan o reemplazan las funciones de gestión).

Nuevas reglas para una economía de plataformas justa y competitiva

La Directiva sobre el trabajo en plataformas establece normas de la UE para una economía de plataformas laborales digitales justa y competitiva, en particular en lo que respecta a:

- **Estado de Empleo**

La Directiva facilita que las personas que trabajan a través de plataformas laborales digitales se beneficien de una situación laboral cuando corresponda a sus acuerdos laborales reales y a los derechos, obligaciones y beneficios asociados. Establece una presunción legal de relación laboral con indicadores específicos para determinar si una plataforma califica como empleador. Si la plataforma cumple con 2 de estos indicadores, se considera un 'empleador'.

La plataforma o la persona afectada puede impugnar esta presunción aportando pruebas de que la persona o una determinada categoría de personas que trabajan a través de la plataforma está correctamente clasificada como autónomo. Los claros indicadores de la Directiva aportan seguridad jurídica a las plataformas y a las personas que trabajan a través de ellas, reduciendo los litigios y la carga administrativa.

Gracias a la presunción, los trabajadores de plataformas disfrutarán de los derechos laborales y sociales asociados con su condición de "trabajador", como un salario mínimo (cuando corresponda), negociación colectiva, protección del tiempo de trabajo y de la salud, licencia remunerada, prestaciones por desempleo y enfermedad, y más. Por el contrario, los auténticos trabajadores por cuenta propia seguirán ejerciendo su actividad sin ningún cambio en su situación.

- **Gestión algorítmica**

La Directiva establece nuevas normas que regulan el uso de sistemas automatizados en el seguimiento y la toma de decisiones en las plataformas laborales digitales. Esto promueve una mayor transparencia y rendición de cuentas en la gestión algorítmica, empoderando a las personas para que sean conscientes y cuestionen las decisiones que afectan sus condiciones laborales. Tienen derecho a ser informados sobre los sistemas automatizados y su funcionamiento.

La Directiva también exige supervisión humana de los sistemas automatizados para garantizar su cumplimiento de las condiciones laborales y establece el derecho a impugnar decisiones automatizadas, como cancelar o suspender cuentas.

Además, las plataformas laborales digitales no podrán recopilar datos personales mientras las personas que trabajan a través de las plataformas no estén iniciadas en sus plataformas. No se les permitirá procesar datos sobre el estado emocional o psicológico de alguien ni utilizar herramientas de inteligencia artificial para predecir, por ejemplo, si los trabajadores tienen la intención de afiliarse a un sindicato o hacer una huelga. Las personas que trabajan a través de plataformas conservarán el derecho de transferir sus datos de una plataforma a otra, garantizando la portabilidad de los datos y la posibilidad de moverse sin problemas entre plataformas.

- **Cumplimiento, transparencia y trazabilidad**

La Directiva mejora la aplicación y la trazabilidad del trabajo en plataformas, particularmente en situaciones transfronterizas, al exigir a las plataformas que declaren el trabajo en el país donde se lleva a cabo. La Directiva especifica las obligaciones de las plataformas de declarar su trabajo y proporcionar información sobre sus actividades y las personas que trabajan para ellas a las autoridades nacionales. Esto permitirá a los Estados miembros tener una idea más clara del número de trabajadores de plataformas y su situación, empoderando a las autoridades nacionales para hacer cumplir las obligaciones existentes de las plataformas, incluidas las relacionadas con las contribuciones a la seguridad social.

- **Información y consulta**

La Directiva introduce el requisito de informar y consultar a los representantes de los trabajadores de las plataformas sobre las decisiones de gestión algorítmica. Pide a las plataformas que establezcan canales de comunicación para que los trabajadores y sus representantes se organicen.

- **Intermediarios**

La Directiva garantiza el mismo nivel de protección para las personas que trabajan a través de plataformas, incluso si una plataforma opta por utilizar una empresa intermediaria. En tales casos, los Estados miembros deben establecer mecanismos de responsabilidad y garantizar un acceso efectivo a la reparación, incluso a través de sistemas de responsabilidad conjunta cuando corresponda.

Próximos pasos

Tras la aprobación formal del acuerdo por parte del Parlamento Europeo y el Consejo, los Estados miembros tendrán dos años para incorporar la Directiva de la UE a su legislación nacional.

Fondo

Las plataformas laborales digitales son empresas basadas en Internet que intermedian y organizan el trabajo que realizan los trabajadores o autónomos a terceros clientes. Actualmente hay más de 500 plataformas laborales digitales activas en la UE. Crean oportunidades para empresas, trabajadores y autónomos, así como un mejor acceso a los servicios para los consumidores. Sin embargo, estas plataformas también enfrentan desafíos debido a las diferentes leyes y sentencias judiciales en toda la UE, lo que obstaculiza su capacidad de expandir sus negocios a través de las fronteras.

Hasta la fecha, más del 90% de las plataformas laborales digitales de la UE clasifican a las personas que trabajan a través de ellas como autónomos. La mayoría de estas personas trabajan realmente por cuenta propia. Sin embargo, de los 28 millones de personas que se estima que trabajarán a través de plataformas en la UE en 2021, es posible que 5,5 millones estén actualmente clasificados erróneamente. Otros desafíos que pueden enfrentar las personas que trabajan a través de plataformas incluyen la falta de transparencia y previsibilidad de sus condiciones laborales, así como los riesgos para la salud y la seguridad, y un acceso inadecuado a la protección social.

En sus [Directrices políticas](#), la presidenta von der Leyen destacó que “la transformación digital trae consigo cambios rápidos que afectan a nuestros mercados laborales”. Asumió el compromiso de “buscar

formas de mejorar las condiciones laborales de los trabajadores de plataformas”. La [Directiva sobre la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas](#) es una de las iniciativas clave del [Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales](#). Establece un conjunto común de normas de la UE para permitir que las plataformas y las personas que trabajan para ellas aprovechen los beneficios de la economía de plataformas, salvaguarden la competitividad y los derechos de los trabajadores y garanticen condiciones de trabajo justas.

Para más información

[Propuesta de la Comisión de Directiva sobre la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas](#)

[Comunicado de prensa: Propuestas de la Comisión para mejorar las condiciones laborales de las personas que trabajan a través de plataformas laborales digitales](#)

[Preguntas y respuestas: Mejorar las condiciones laborales en el trabajo en plataformas](#)

Actualidad de la CE

IA. La Comisión acoge con satisfacción el acuerdo político sobre la Ley de Inteligencia Artificial



Fecha: 11/12/2023
Fuente: web de la CE
Enlace: [Nota completa](#)

La Comisión acoge con satisfacción el acuerdo político alcanzado entre el Parlamento Europeo y el Consejo sobre la Ley de Inteligencia Artificial (Ley AI), [propuesto por la Comisión](#) en abril de 2021.

El enfoque europeo hacia una IA fiable

Las nuevas normas se aplicarán directamente de la misma manera en todos los Estados miembros, sobre la base de una definición de IA preparada para el futuro. Siguen un enfoque basado en el riesgo:

Riesgo mínimo: la gran mayoría de los sistemas de IA entran en la categoría de riesgo mínimo. Las aplicaciones de riesgo mínimo, como los sistemas de recomendación basados en IA o los filtros de spam, se beneficiarán de un pase libre y de la ausencia de obligaciones, ya que estos sistemas presentan un riesgo mínimo o nulo para los derechos o la seguridad de los ciudadanos. No obstante, de forma voluntaria, las empresas pueden comprometerse a adoptar códigos de conducta adicionales para estos sistemas de IA.

Alto riesgo: los sistemas de IA identificados como de alto riesgo deberán cumplir con requisitos estrictos, incluidos sistemas de mitigación de riesgos, alta calidad de conjuntos de datos, registro de actividad, documentación detallada, información clara del usuario, supervisión humana y un alto nivel de robustez, precisión y ciberseguridad. Los entornos de pruebas regulatorios facilitarán la innovación responsable y el desarrollo de sistemas de IA compatibles.

Ejemplos de sistemas de IA de alto riesgo incluyen ciertas infraestructuras críticas, por ejemplo en los campos del agua, el gas y la electricidad; dispositivos médicos; sistemas para determinar el acceso a instituciones educativas o para reclutar personas; o determinados sistemas utilizados en los ámbitos de la aplicación de la ley, el control de fronteras, la administración de justicia y los procesos democráticos. Además, los sistemas biométricos de identificación, categorización y reconocimiento de emociones también se consideran de alto riesgo.

Riesgo inaceptable: se prohibirán los sistemas de IA que se consideren una clara amenaza para los derechos fundamentales de las personas. Esto incluye sistemas o aplicaciones de inteligencia artificial que manipulan el comportamiento humano para eludir el libre albedrío de los usuarios, como juguetes que utilizan asistencia de voz para fomentar comportamientos peligrosos de menores o sistemas que permiten la "puntuación social" por parte de gobiernos o empresas, y ciertas aplicaciones de vigilancia policial predictiva. Además, se prohibirán algunos usos de los sistemas biométricos, por ejemplo, los sistemas de reconocimiento de emociones utilizados en el lugar de trabajo y algunos sistemas para categorizar personas o identificación biométrica remota en tiempo real con fines policiales en espacios de acceso público (con excepciones limitadas).

Riesgo de transparencia específico: al emplear sistemas de inteligencia artificial como los chatbots, los usuarios deben ser conscientes de que están interactuando con una máquina. Los deepfakes y otros contenidos generados por IA deberán etiquetarse como tales, y los usuarios deberán ser informados cuando se utilicen sistemas de categorización biométrica o reconocimiento de emociones. Además, los proveedores tendrán que diseñar sistemas de manera que el contenido sintético de audio, vídeo, texto e imágenes esté marcado en un formato legible por máquina y detectable como generado o manipulado artificialmente.

Aplicaciones prohibidas

Reconociendo la amenaza potencial para los derechos de los ciudadanos y la democracia que plantean determinadas aplicaciones de la IA, los legisladores acordaron prohibir:

- sistemas de categorización biométrica que utilizan características sensibles (por ejemplo, creencias políticas, religiosas, filosóficas, orientación sexual, raza);
- extracción no dirigida de imágenes faciales de Internet o imágenes de CCTV para crear bases de datos de reconocimiento facial;
- reconocimiento de emociones en el lugar de trabajo y en instituciones educativas;
- puntuación social basada en comportamiento social o características personales;
- Sistemas de IA que manipulan el comportamiento humano para eludir su libre albedrío;
- La IA solía explotar las vulnerabilidades de las personas (por su edad, discapacidad, situación social o económica).

Multas

Las empresas que no cumplan las normas serán **multadas**. Las multas oscilarían entre 35 millones de euros o el 7% de la facturación anual global (lo que sea mayor) por violaciones de aplicaciones de IA prohibidas, 15 millones de euros o el 3% por violaciones de otras obligaciones y 7,5 millones de euros o el 1,5% por proporcionar información incorrecta. Se prevén límites más proporcionados para las multas administrativas para las pymes y las empresas de nueva creación en caso de infracciones de la Ley de IA.

IA de propósito general

La Ley de IA introduce reglas específicas para modelos de IA de propósito general que garantizarán la transparencia a lo largo de la cadena de valor. Para modelos muy potentes que podrían plantear riesgos sistémicos, habrá obligaciones vinculantes adicionales relacionadas con la gestión de riesgos y el seguimiento de incidentes graves, la realización de evaluaciones de modelos y pruebas adversas. Estas nuevas obligaciones se harán operativas mediante códigos de prácticas elaborados por la industria, la comunidad científica, la sociedad civil y otras partes interesadas junto con la Comisión.

En términos de gobernanza, las autoridades nacionales competentes de vigilancia del mercado supervisarán la implementación de las nuevas normas a nivel nacional, mientras que la **creación de una nueva Oficina Europea de IA dentro de la Comisión Europea garantizará la coordinación a nivel europeo**. La nueva Oficina de IA también supervisará la implementación y el cumplimiento de las nuevas normas sobre modelos de IA de propósito general. Junto con las autoridades nacionales de vigilancia del mercado, la Oficina de IA será el primer organismo a nivel mundial que hará cumplir normas vinculantes sobre IA y, por lo tanto, se espera que se convierta en un punto de referencia internacional. Para los modelos de propósito general, un panel científico de expertos independientes desempeñará un papel central al emitir alertas sobre riesgos sistémicos y contribuir a clasificar y probar los modelos.

Convenios colectivos del Estado, Catalunya y Madrid

ESTATAL. FUTBOL PROFESIONAL. Resolución de 27 de noviembre de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acta de acuerdo de modificación del Convenio colectivo para la actividad del fútbol profesional. [\[BOE de 12/12/2023\]](#)

LLEIDA. TRACCIÓ MECÀNICA DE MERCADERIES. RESOLUCIÓ, de 29 de novembre de 2023, per la qual es disposa la inscripció i la publicació de la inscripció i la publicació de la modificació del Conveni col·lectiu de tracció mecànica de mercaderies la província de Lleida, per als anys 2018 a 2024 (codi de conveni núm. 25000355011994).. [\[BOPL de 12/12/2023\]](#)

TARRAGONA. CONSIGNATÀRIES DE VAIXELLS. RESOLUCIÓ de 22 de novembre de 2023, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del sector d'empreses consignatàries de vaixells, empreses estibadores, empreses transitàries, de la província de Tarragona, per als anys 2023-2025 (codi de conveni núm. 43000135011994). [\[BOPT de 30/11/2023\]](#)

GIRONA. COMERÇ. RESOLUCIÓ de 23 de novembre de 2023, per la qual es disposa la inscripció i la publicació de l'Acta de la Comissió Paritària del Conveni col·lectiu de treball del sector del comerç en general de la província de Girona de data 26 d'octubre de 2023 (codi de conveni núm. 17000035011994). [\[BOPGi de 01/12/2023\]](#)

Leído en la prensa

Leído en EXPANSIÓN

JORNADA LABORAL >

El Supremo reconoce el derecho a acortar la jornada en Nochebuena y Nochevieja de los empleados del BBVA en Galicia

La empresa quería que terminasen la jornada a las 15.00, como habitualmente, pero desde hace 20 años salen a las 14.00 en las fechas señaladas. El alto tribunal da la razón a los trabajadores

Leído en ELINDEPENDIENTE

El Gobierno prepara un macrodecreto de Navidad para cumplir con Bruselas
