

## ÍNDICE

### Boletines oficiales

#### ESTATAL

Martes 23 de enero de 2024



#### TRABAJADORES DEL MAR

[Orden ISM/29/2024](#), de 22 de enero, por la que se establecen para el año 2024 las bases de cotización a la Seguridad Social de los trabajadores del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar incluidos en los grupos segundo y tercero.

[\[pág. 3\]](#)

#### MADRID

B.O.C.M. Núm. 18

LUNES 22 DE ENERO DE 2024



#### MODIFICACIÓN PARCIAL FIESTAS LABORALES LOCALES

[Resolución de 10 de enero de 2024](#), de la Dirección General de Trabajo, por la que se modifica parcialmente la Resolución de 4 de diciembre de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se declaran las fiestas laborales de ámbito local en la Comunidad de Madrid para el año 2024

[\[pág. 3\]](#)

## Sentencias de interés



#### DESPIDO.

Confirman el despido del responsable de un supermercado en Logroño por actuar de manera fraudulenta al comprar productos a un precio inferior al de mercado

[\[pág. 4\]](#)



#### CESIÓN ILEGAL.

El TSJ de Catalunya entiende que no es posible calificar como cesión ilegal la relación mercantil entre Just Eat y la empresa Fleet.

[\[pág. 5\]](#)



#### JUBILACIÓN ANTICIPADA PARCIAL.

El TS rechaza que la jubilación anticipada parcial sea aplicable a los trabajadores fijos discontinuos

[\[pág. 7\]](#)



#### DESPIDO. VALIDEZ DE LA PRUEBA. INSTALACIÓN CÁMARAS OCULTAS.

La instalación de cámaras ocultas de forma excepcional y puntual es válida cuando existen sospechas razonables de graves irregularidades.

[\[pág. 8\]](#)



#### PENSIÓN DE VIUDEDAD.

Pareja de hecho no inscrita. Necesidad de acreditación de la constitución de la pareja de hecho por los mecanismos previstos legalmente y no por cualesquiera admitidos en derecho

[\[pág. 9\]](#)



#### IPC. INCREMENTOS SALARIALES VINCULADOS AL IPC.

Posibilidad de negociar el impacto de un IPC excesivamente alto.

[\[pág. 10\]](#)

## Actualidad Poder Judicial



### ACCIDENTE LABORAL.

Un juzgado de Barcelona considera accidente laboral, y no enfermedad común, la incapacidad temporal de un visionador de contenidos extremos

[\[pág. 12\]](#)

### PLUS DE IDIOMAS.

Desestiman pagar un plus de idiomas a una monitora de piscina municipal porque el uso que hace del inglés en su trabajo es "esporádico e irrelevante"

[\[pág. 13\]](#)

## Actualidad TSJUE



### DISCAPACIDAD SOBREVENIDA. ESPAÑA.

El TSJUE prohíbe el despido de trabajadores con una discapacidad sobrevenida sin un intento de adaptación al puesto previo.

[\[pág. 14\]](#)

## Seguridad Social



### BOLETÍN NOTICIAS RED 2/2024.

Se encuentra disponible en el área de Noticias RED el Boletín de Noticias RED 2/2024.

[\[pág. 15\]](#)

## Convenios colectivos Estado, Catalunya, Madrid y Andalucía

[\[pág. 16\]](#)

## Leído en prensa

[\[pág. 17\]](#)

# Boletines oficiales

## ESTATAL

Martes 23 de enero de 2024



**TRABAJADORES DEL MAR.** [Orden ISM/29/2024](#), de 22 de enero, por la que se establecen para el año 2024 las bases de cotización a la Seguridad Social de los trabajadores del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar incluidos en los grupos segundo y tercero.

Las bases únicas de cotización de los trabajadores incluidos en los grupos segundo y tercero, a que se refiere el artículo 10 de la Ley 47/2015, de 21 de octubre, reguladora de la protección social de las personas trabajadoras del sector marítimo-pesquero, así como los artículos 52.1 y 53.1 del Reglamento General sobre Cotización y Liquidación de otros Derechos de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre, para todas las contingencias y situaciones protegidas en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar, quedan establecidas para el año 2024 en las cuantías que se reflejan en los anexos de esta orden, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 11 de la Ley 47/2015, de 21 de octubre, en relación con los coeficientes correctores.

La presente orden entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», con efectos desde el día **1 de enero de 2024**.

## MADRID

B.O.C.M. Núm. 18

LUNES 22 DE ENERO DE 2024



B.O.C.M. Núm. 18

**MODIFICACIÓN PARCIAL FIESTAS LABORALES LOCALES.** [Resolución de 10 de enero de 2024](#), de la Dirección General de Trabajo, por la que se modifica parcialmente la Resolución de 4 de diciembre de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se declaran las fiestas laborales de ámbito local en la Comunidad de Madrid para el año 2024.

Modificar la Resolución de la Dirección General de Trabajo de 4 de diciembre de 2023, por la que se declaran las fiestas laborales de ámbito local en la Comunidad de Madrid para el año 2024 y establecer para los municipios que se relacionan las siguientes fiestas laborales:

- Cadalso de los Vidrios: 1 de abril y 14 de septiembre.
- Lozoya: 6 de agosto y 8 de octubre.
- Torrelaguna: 2 y 3 de septiembre.

# Sentencia de interés

**DESPIDO.** Confirman el despido del responsable de un supermercado en Logroño por actuar de manera fraudulenta al comprar productos a un precio inferior al de mercado

*Indica el tribunal que se valió de que no estaba sometido a control por su superior jerárquico y de la imposición a los empleados de la plantilla bajo su responsabilidad de la infracción de protocolo de actuación de la empresa*



Fecha: 04/12/2023

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Sentencia del TSJ de La Rioja de 04/12/2023](#)



La Sala de lo Social del TSJ de La Rioja ha ratificado la decisión de un juzgado de la capital y confirma el despido de un responsable de un supermercado para mayoristas de Logroño por incumplir los procedimientos internos al actuar de manera fraudulenta para comprar productos a un precio inferior al de mercado.

Según consta en la sentencia recurrida, al examinar los datos de ventas del programa de gestión de la empresa, se constató que las compras con precio especial realizadas por el trabajador se habían ido incrementando desde 2019, y se comprobó que los precios aplicados no coincidían con los cobrados a otros clientes por la venta del mismo producto. Esta situación era igual con las compras realizadas por

sus hijas.

Asimismo, por indicaciones del responsable de tienda, el trabajador que abría la caja introducía su código, quedando registrado toda la jornada con independencia del auxiliar de caja que durante ese día cobrara a los clientes.

Además, el propio actor se facturaba a sí mismo, algo prohibido para empleados -aunque sí pueden adquirir productos con su cuenta como clientes- y lo hacía con un precio inferior al tasado y fuera de promociones habilitadas (productos de próxima caducidad etiquetados nuevamente más baratos).

“Estamos en presencia de una serie de conductas continuadas -exponen las magistradas-, todas ellas guiadas por una unidad de propósito y finalidad, y llevadas a cabo intentando eludir los mecanismos de control empresarial, no solo prevaliéndose de la posición jerárquica y el puesto de responsabilidad que el trabajador ocupa en la empresa, sino que además el incumplimiento del protocolo empresarial de identificar al vendedor con su código personal contribuyó al ocultamiento de su conducta”.

La Sala de lo Social detalla que el empleado no ha sido despedido por no haber ejecutado correctamente sus cometidos, sino por adquirir en reiteradas ocasiones para sí o sus familiares productos no habilitados previamente como promoción con su correspondiente etiquetado y ubicación en el espacio destinado al efecto, que es para lo que estaba facultado, por un precio inferior al de venta tasado. “Se valió de que no estaba sometido a control por su superior

jerárquico y de la imposición a los empleados de la plantilla bajo su responsabilidad de la infracción de protocolo de actuación de la empresa”, concluyen.

Por todo ello, el tribunal confirma el despido objetivo por la comisión de una infracción laboral muy grave de transgresión de la buena fe contractual o abuso de confianza.

**CESIÓN ILEGAL.** El TSJ de Catalunya entiende que no es posible calificar como cesión ilegal la relación mercantil entre Just Eat y la empresa Fleet.



Fecha: 11/12/2023

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Acceso a Sentencia TSJ de Catalunya de 11/12/2023](#)



En el presente procedimiento la empresa demandante impugna la sanción administrativa impuesta por el Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, en Acuerdo de Gobierno de la Generalitat de Catalunya de 26-7-2022, como consecuencia del acta de infracción levantada por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, **al apreciar la existencia de cesión ilegal de trabajadores entre las mercantiles Just Eat Spain, S.L. (como cesionaria), y Fleet Delivery Solutions, S.L. (como cedente).**

En este caso, en el que no se discute la existencia de la mercantil empleadora Fleet, con una organización y estructura empresarial propias, el dato más relevante es determinar si

efectivamente dicha empresa pone en juego su organización y estructura empresarial, en el desarrollo de la actividad de reparto, que le ha sido subcontratada por Just Eat.

**De la prueba practicada**, resulta que **la actividad principal que desarrolla la mercantil Just Eat es la intermediación en la gestión de pedidos de comida, por internet, utilizando la plataforma digital Just-Eat** (web y app); a través de dicha plataforma digital se ponen en contacto los restaurantes asociados (que son los clientes de Just-Eat, y quienes le abonen dicho servicio), y los consumidores finales (usuarios). Esta actividad la realiza Just Eat, a través de la citada plataforma, donde el usuario realiza el pedido desde la página web o la app de Juste Eat, el pedido se procesa y almacena por parte de Just Eat en una aplicación denominada "Order Management", remitiéndose el pedido a un terminal denominado "Order Pad" que comparten Just Eat y los restaurantes clientes, el restaurante acepta el pedido y dicha aceptación es comunicada a Just Eat, a través del "Order Pad".

Por otra parte, también ha quedado probado que, como actividad accesorio, y para los restaurantes que no tienen un servicio propio de reparto a domicilio, Just Eat, también les ofrece este servicio, que subcontrata con otras empresas dedicadas específicamente a la actividad de reparto; y que para Barcelona, Cornellà y L'Hospitalet de Llobregat y Lleida, es Fleet Delivery Solutions, S.L. **Para el desarrollo de esta actividad ha quedado probado que Fleet, aporta no sólo los trabajadores, sino también su organización y estructura empresarial, puesto que conforma un equipo de trabajo, formado por un Coordinador de tráfico, Jefes de Tráfico y los repartidores; siendo los Jefes de Tráfico de Fleet quienes organizan y controlan e imparten instrucciones a los repartidores;** y, aunque Just Eat remite a Fleet

semanalmente una previsión del volumen de pedidos por días y franjas horarias, son los Jefes de tráfico de Fleet, quienes determinan el número de repartidores que asigna, y lo adecúan al volumen real que se presenta durante la semana. Por otra parte, las especificaciones que se realizan en el contrato suscrito entre ambas mercantiles, respecto a las condiciones en la prestación de servicios, se refieren tanto a la calidad y eficiencia del servicio, así como de protección de la marca Just Eat, que entra dentro del interés empresarial de supervisar la buena prestación del servicio subcontratado. Sin que se haya constatado que exista interlocución ni relación alguna entre el personal de Jus Eat y los repartidores.

**En el Acta de infracción se fundamenta la apreciación de la cesión ilegal, sustancialmente, en que se considera que es la mercantil Just Eat la que ejerce el control, dirección y organización de los repartidores y del trabajo de los mismos,** a través de las herramientas informáticas, el software Yuso y la aplicación móvil Driver para el repartidor, que señala, son propiedad de Just Eat. Sin embargo, ello ha quedado desvirtuado por la prueba practicada en el acto de juicio, y, especialmente, por el informe pericial propuesto por la parte actora y que fue ratificado en el acto de juicio; de donde resulta que dichas herramientas se utilizan por Fleet para la gestión del reparto, asignación de pedidos y control de los repartidores, y si bien la licencia de dichas herramientas la tiene Just Eat, le ha cedido el uso de las mismas a Fleet, a través de sublicencia, por la que Fleet paga un canon; y es Fleet la única que tiene acceso a las mismas, siendo independientes de la plataforma de Jus Eat para la gestión de los pedidos. Es la empresa Fleet la que crea un usuario independiente para cada uno de los repartidores, con su contraseña y les da de alta en la aplicación Driver, debiendo comunicar a Just Eat el número de dispositivos en que se activa la aplicación; y cada repartidor ha de instalarse, en el dispositivo móvil, la aplicación, a fin de que pueda recibir y gestionar los pedidos asignados. La empresa Just Eat, únicamente tiene acceso a datos relativos a la fase y tiempo en que se encuentra el pedido y el porcentaje de conectividad de los repartidores, a través de la herramienta de un software de análisis denominado "Tableau", y que encuentra su justificación en la coordinación que como contratista principal ha de realizar con la empresa subcontratada.

**También ha quedado probado que es Fleet la que dota a su personal de ordenadores, impresoras, para los Jefes de Tráfico,** en cuanto a los dispositivos móviles en un periodo los repartidores usaban sus propios móviles, y en otro periodo, ha sido Fleet la que los proporciona, lo mismo sucede con los vehículos que utilizan los repartidores; en cualquier caso, Just Eat, nunca ha proporcionado dicho material.

**En cuanto a la ropa que llevan los repartidores, y las mochilas o bolsas para transportar los alimentos, ha quedado probado que llevan el logo de Just Eat, y que se debe a un contrato de servicios de marketing y publicidad,** suscrito por ambas mercantiles, por el que Jus Eat, además de proporcionar a Fleet este material, le abona una cantidad.

El precio del servicio de reparto que presta Fleet está fijado por horas efectivamente de trabajo, pero con independencia del número de repartidores que hayan sido asignados a la prestación del servicio.

Por otra parte, **la empresa Fleet asume riesgo empresarial,** pues tiene penalizaciones por incumplimientos en la prestación del servicio referido a tiempos medios de recogida y entrega o al porcentaje en el nivel de servicios, o en las entregas, imputables al reparto, o por mal estado de los pedidos, siéndole efectuados descuentos de la facturación del mes correspondiente.

Finalmente, **ninguna constancia existe de que la empresa Just Eat, intervenga en la selección y contratación de los Jefes de Tráfico y repartidores, ni que adopte decisiones**

**en relación a los mismos a efectos de descansos, vacaciones, turnos de trabajo, régimen disciplinario, etc.**

Por todo lo expuesto, se ha de concluir que **nos hallamos ante la lícita subcontratación** de los servicios de reparto, que tiene autonomía y se diferencia de la actividad principal prestada por Just Eat, de intermediación y gestión de los pedidos; circunscribiéndose la intervención de Just Eat a los aspectos de coordinación y control de la calidad y eficiencia del servicio prestado por la empresa subcontratada Fleet.

En consecuencia, y no apreciándose la existencia de cesión ilegal, **no puede imputarse a la empresa Just Eat la infracción de la falta muy grave prevista en el artículo 8.2 de la Ley de Infracciones y Sancione en el Orden Social, por la que ha sido sancionada la citada empresa, debiendo revocarse la sanción impuesta.**

**JUBILACIÓN ANTICIPADA PARCIAL.** El TS rechaza que la jubilación anticipada parcial sea aplicable a los trabajadores fijos discontinuos



Fecha: 21/12/2023

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Acceso a Sentencia TS de 21/12/2023](#)



La cuestión suscitada en el recurso de casación para la unificación de doctrina se centra en determinar **si un trabajador fijo discontinuo**, cuya actividad se desarrolla en fechas inciertas, **puede acceder a la jubilación parcial, vinculada a un contrato de relevo.**

La normativa de Seguridad Social limita en consecuencia la posibilidad de la **jubilación anticipada parcial a quienes presten servicio a tiempo completo**, excluyendo de esta forma a los trabajadores que no reúnen tal condición. Esta previsión legal no estaba contemplada en el texto original del precepto. Fue introducida por la ya mencionada Ley 40/2007 de 4 de diciembre, expresando la voluntad del legislador de negar el acceso a la jubilación anticipada parcial a los trabajadores que no prestan servicio a tiempo completo, sin hacer en este caso distinción alguna entre los trabajadores a tiempo parcial y los fijos discontinuos.

**Es verdad que el contrato fijo discontinuo que no se repite en fechas ciertas no es un contrato a tiempo parcial**, según la regulación normativa anterior al RDL 32/2021, **pero desde la perspectiva de la Seguridad Social**, como se ha visto, **no se trata de un trabajador a tiempo completo, por lo que debemos concluir que a estos efectos no se corresponde con un contrato de trabajo a tiempo completo**, en la medida en que no se prestan servicios todos los días del año y se realiza una jornada de trabajo en cómputo anual inferior a la contemplada como ordinaria y a tiempo completo para dicha actividad. En fin, como concluimos en la Sentencia núm. 606/2022, de 5 de julio (rcud. 605/2020): "En el ámbito de una medida excepcional cual es la jubilación parcial anticipada, ambos tipos de trabajos discontinuos, los que se repiten en fechas ciertas y los que no lo hacen porque su actividad es incierta, han sido asimilados por el legislador que los ha englobado en la categoría de trabajos que no se realizan a tiempo completo".

**DESPIDO. VALIDEZ DE LA PRUEBA. INSTALACIÓN CÁMARAS OCULTAS.** La instalación de cámaras ocultas de forma excepcional y puntual es válida cuando existen sospechas razonables de graves irregularidades.



Fecha: 06/11/2023

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Acceso a Sentencia TSJ de Madrid de 03/11/2023](#)



En el caso de autos si bien estamos ante **una cámara encubierta que se instaló sin aviso a la plantilla y sin el dispositivo necesario** de identificación que establece la Ley orgánica 3/2018 de Protección de Datos de Carácter Personal y los derechos digitales conforme a su artículo 89.1, no es menos verdad que atendiendo a la doctrina de la STEDH (Gran Sala) de 17 octubre 2019 (López Ribalda II), a la STC 39/2016, 3 de marzo de 2016, y STS, 4ª, de 22 de julio de 2022, recurso 701/2021, (esta última ciertamente concurriendo circunstancias muy singulares) **en determinadas situaciones se permite la ausencia de información sin que ello invalide la prueba.**

**No se nos pasa por alto una mínima sospecha de robos o hurtos u otras irregularidades cometidas por los empleados no puede justificar la instalación de un sistema de videovigilancia encubierta por parte del empleador, antes bien es necesario la existencia de sospechas razonables de que se hayan cometido graves irregularidades,** y el alcance de los hurtos constatados en el presente asunto apuntan a una justificación seria en el proceder de la empresa, que hasta entonces siempre había comunicado la instalación de cámaras a la representación de los trabajadores.

Lo que sucede en el caso sometido a esta Sala de suplicación es que, ante una **continuada perpetración de un ilícito penal que afectaba al patrimonio de la empresa** (sustracción de los cartuchos de tinta de las impresoras al menos en tres ocasiones precedentes), **esta, con sospechas más que razonables, decide tomar una medida que en el contexto de lo acontecido juzgamos proporcionada, cual es poner una cámara oculta para poner fin a los hurtos e identificar al responsable, y no con carácter permanente,** dado que cuatro o cinco días después de su instalación descubre al autor de los hechos y lo despide.

Se trata de un **uso coyuntural, excepcional y no permanente** de unas cámaras de seguridad para confirmar incumplimientos laborales, pues la empresa demandada hasta entonces siempre había puesto en conocimiento de la representación de los trabajadores la instalación de las cámaras.

Diferente sería el supuesto de que las cámaras se hubieran instalado por la empresa demandada como medida general de control. En tal caso se vulneraría el derecho a la intimidad por la utilización posterior para fines disciplinarios de las imágenes obtenidas por cámaras de videovigilancia instaladas sin comunicar al trabajador, ya no solo aquel hecho, sino el uso para control disciplinario que podría darse a tales imágenes (STCO 29/2013).

En suma, **la prueba de grabación por cámara encubierta resulta en el caso enjuiciado válida y lícita.**

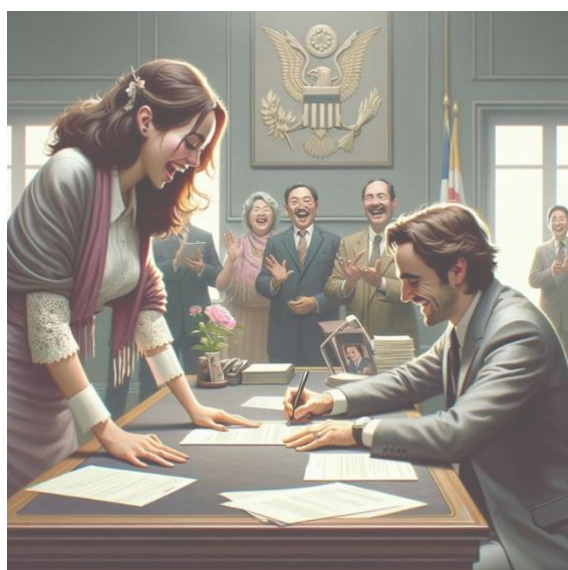
**PENSIÓN DE VIUDEDAD.** Pareja de hecho no inscrita. Necesidad de acreditación de la constitución de la pareja de hecho por los mecanismos previstos legalmente y no por cualesquiera admitidos en derecho



Fecha: 21/12/2023

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Acceso a Sentencia TS de 21/12/2023](#)



La cuestión a decidir en el presente recurso de casación para la unificación de la doctrina consiste en determinar **si procede, o no**, a efectos de reconocer la pensión de viudedad solicitada por la actora, **la acreditación del requisito de constitución de la pareja de hecho**, a que se refiere el inciso segundo del artículo 221.2 de la LGSS, **por cualesquiera medios de prueba admitidos en derecho, y no exclusivamente mediante la inscripción** en alguno de los registros específicos existentes en las Comunidades Autónomas o Ayuntamientos del lugar de residencia, así como mediante documento público en el que conste la misma.

La norma establece **la exigencia de dos simultáneos requisitos** para que el miembro supérstite de la "pareja de hecho" pueda obtener la pensión de viudedad:

- a)** de un lado, la **convivencia** estable e ininterrumpida durante el periodo de cinco años; **y**
- b)** de otro la publicidad de la situación de **convivencia more uxorio, imponiendo** -con carácter constitutivo y antelación mínima de dos años al fallecimiento- **la inscripción en el registro de parejas de hecho** (en alguno de los registros específicos existentes en las Comunidades Autónomas o Ayuntamientos del lugar de residencia) **o la constancia de su constitución como tal pareja en documento público.**

La solución por la que ha optado el legislador no consiste en una exigencia probatoria duplicada sobre un mismo extremo, tal y como pudiera deducirse de la confusa redacción del precepto, sino que los dos mandatos legales **van referidos a otras tantas exigencias diferentes:**

**a) la material**, de convivencia como estable pareja de hecho durante el mínimo de cinco años; **y**

**b) la formal** - ad solemnitatem - de su verificación de que la pareja se ha constituido como tal ante el Derecho y dotada de "análoga relación de afectividad a la conyugal", con dos años de antelación al hecho causante (en forma muy similar a la que se produce en el matrimonio).

De ahí que concluyéramos que **" la pensión de viudedad que la norma establece no es en favor de todas las parejas "de hecho" con cinco años de convivencia acreditada, sino en exclusivo beneficio de las parejas de hecho "registradas"** cuando menos dos años antes [o

que han formalizado su relación ante Notario en iguales términos temporales] y que asimismo cumplan aquel requisito convivencial; lo que ha llevado a afirmar que la titularidad del derecho -pensión- únicamente corresponde a las "parejas de derecho" y no a las genuinas "parejas de hecho".

Por ello hemos sostenido que, **aunque la acreditación de la convivencia puede realizarse por cualquier medio de prueba** que tenga fuerza suficiente para procurar convicción al respecto, sin que necesariamente haya de serlo por el certificado de empadronamiento, **la existencia de la pareja de hecho debe acreditarse en los concretos términos establecidos en la norma, no teniendo validez a esos efectos otro tipo de documentos**, como la tarjeta sanitaria en la que la demandante figura como beneficiaria del causante, emitida por el INSS ( STS 1-6-16, rcud.207/15); el certificado de empadronamiento ( STS 07-12-16. rcud.3765/14) como es nuestro caso; el Libro de Familia ( STS 03/05/11, rcud.2170/10; 23/01/12, rcud.1929/11 , 23/02/16, rcud.3271/14-); el testamento nombrando heredera a la persona con la que se convive ( STS 26-11-12, rcud.4072/11); las disposiciones testamentarias de los convivientes en las que, además de legar una cuota del 30% de su herencia al otro, manifiestan que ambos convivían maritalmente ( STS 9-10-12, rciud.3600/11); el certificado municipal de la reserva para la ceremonia nupcial ( STS 23-6-15, rcud.2578/14 ; o la condición de beneficiaria del Plan Pensiones del causante ( STS 17-12-15, rcud.2882/14).

**Lo razonado conduce a concluir que es la sentencia de contraste la que contiene la doctrina correcta, en tanto que no reconoce a la actora la prestación de viudedad que interesaba, por cuanto no consta acreditada la constitución de una pareja de hecho con el causante, al menos en los dos años anteriores al hecho causante, en la forma exigida por nuestro ordenamiento jurídico.**

**IPC. INCREMENTOS SALARIALES VINCULADOS AL IPC.** Posibilidad de negociar el impacto de un IPC excesivamente alto.



Fecha: 05/06/2023

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Acceso a Sentencia de la AN de 05/06/2023](#)



Las tablas salariales de 2021 del Convenio Colectivo estatal para las industrias lácteas experimentaron un **incremento del 3,5% sobre las de 2020**. Para la fijación de las tablas salariales definitivas de 2022, las tablas de **2021 deben ser incrementadas con el 5,7% del IPC real de 2022, más el 1,5% correspondiente al 50% de 2021**, sumando ambos porcentajes un total **del 7,2%**, que se reconoce por ambas partes.

El conflicto que se plantea a este tribunal es esencialmente jurídico, y pasa por interpretar el alcance del contenido del art. 24 del Convenio colectivo estatal para las industrias lácteas y derivados, sobre el que se apoya la patronal demandada para no aceptar la tesis propuesta por

los actores.

Mientras que **los demandantes** sostienen que ello no comporta la necesidad de llegar a un acuerdo y que caso de no alcanzarse, debe aplicarse de forma íntegra el incremento salarial acordado en el convenio, **la patronal** demandada entiende que dicha previsión refleja la voluntad de los negociadores de alcanzar un acuerdo sobre el impacto del incremento, cuando el IPC resultara excesivamente elevado, como así ha ocurrido.

Para la AN, **en el convenio colectivo no se consigna una obligación de negociar**, simplemente se dirige a las partes a la posibilidad de convocar una reunión para «adoptar los acuerdos necesarios para gestionar el impacto del IPC», lo que a juicio de la sala de lo social **«(...) no equivale, como así parece desprenderse de las argumentaciones de la empresa, a alcanzar necesariamente un acuerdo sobre tal cuestión».**

Fue la intención de los negociadores del convenio dar respuesta a una hipotética situación mediante la conclusión paccionada y conforme de todas las partes implicadas. Ahora bien, **dicha intención no queda excluida de la posibilidad de que, pese a convocarse la reunión con dicho objetivo, el mismo no sea alcanzado.**

De esta forma, la ausencia de acuerdo supone que debe aplicarse para la actualización salarial de 2022, junto con el porcentaje del 1,5% correspondiente al 50% de 2021, el porcentaje del 5,7% del IPC real de 2022 de forma automática, completa y sin fraccionamiento, pudiendo los empresarios incluidos en el ámbito del convenio, caso que la aplicación de dicha actualización pudiera resultar especialmente gravosa, acudir al mecanismo del descuelgue previsto y regulado en el art. 82.3 [ET](#), ajustándose a las previsiones fijadas en dicho precepto.

# Actualidad del Poder judicial

**ACCIDENTE LABORAL.** Un juzgado de Barcelona considera accidente laboral, y no enfermedad común, la incapacidad temporal de un visionador de contenidos extremos

La sentencia recoge que los moderadores de contenido están expuestos a violencia, crimen, abuso y contenido ilegal cuando trabajan, como fuente de estrés que puede causar daños psicológicos y trastorno de estrés postraumático

PODER  
JUDICIAL  
ESPAÑA

Fecha: 19/01/2024

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: Sentencia todavía no publicada



El juzgado Social 28 de Barcelona considera que la incapacidad temporal de un trabajador que se dedicaba a visionar vídeos de contenido extremo es un accidente laboral y no una enfermedad común, como alegaba la empresa.

Tal y como recoge el informe de la Inspección de Trabajo, y que el magistrado recoge en su sentencia: "El trabajador viene sufriendo una situación de gran impacto emocional y psicológico en el trabajo, que situaría su inicio y padecimiento desde el año 2018. Por consiguiente, la incapacidad temporal que causó el 10 de mayo de 2019 es derivada de accidente de trabajo, como causa única, exclusiva e indubitada. No constan, ni se

han identificado, otros factores causales que hubieran podido determinar la citada baja médica. El estrés laboral que ha venido sufriendo es el factor desencadenante de la baja laboral de autos".

En la sentencia se recoge que las tareas asignadas al trabajador eran "clasificar unos contenidos para que no llegasen a Internet. Después, le pasaron a high pri (high priority) y allí tenía que mirar contenido relativo a terrorismo y suicidios, automutilaciones, decapitaciones de civiles asesinados por grupos terroristas, torturas. Cada escena la tenía que ver el actor varias veces, de manera completa, para asegurarse de que la política aplicada a ese contenido gráfico era la adecuada".

Y se añade también que: "Los moderadores de contenido están expuestos a violencia, crimen, abuso y contenido ilegal cuando trabajan, como fuente de estrés que puede causar daños psicológicos y trastorno de estrés postraumático".

## **PLUS DE IDIOMAS.** Desestiman pagar un plus de idiomas a una monitora de piscina municipal porque el uso que hace del inglés en su trabajo es “esporádico e irrelevante”

La Sala no acredita que la empleada -bilingüe en inglés- tenga que hacer uso más o menos habitual de idiomas extranjeros porque sus actividades están destinadas a residentes y se realizan en castellano



Fecha: 25/01/2024

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Sentencia TSJ de Canarias de 02/11/2023](#)



El TSJ de Canarias ha desestimado el recurso de una monitora bilingüe de piscina que reclamaba percibir un complemento de idiomas **porque tenía que usar a menudo el inglés en el Patronato de Deportes en el que trabajaba.** Además, exponía que otra empleada sí que cobraba ese plus, por lo que consideraba que le debían 3.480 euros conforme al artículo 32 del convenio colectivo.

**La demanda fue desestimada parcialmente** por un juzgado Social de Santa Cruz de Tenerife **porque los usuarios de la piscina municipal son en su totalidad residentes en el municipio y los monitores no tienen por qué usar, ni hacen uso habitualmente, de un idioma distinto del castellano.** Asimismo, indicaba que la otra empleada con la que se comparaba prestaba servicio en el estadio de atletismo en una actividad

de turismo deportivo, enfocada principalmente a deportistas extranjeros, por lo que no era una situación equiparable.

La defensa alega en su recurso que el plus de idiomas no es un complemento personal, sino un complemento de calidad o cantidad, que se determina en función del trabajo realizado, por una mayor cantidad o calidad del mismo, y que "desde una óptica estrictamente objetiva y material", el uso de lenguas extranjeras a la hora de desarrollar el contenido funcional de su puesto de trabajo, cuando se relaciona con usuarios extranjeros que no hablan español, la recurrente genera una mayor calidad de su trabajo. En este punto, los magistrados señalan que, incluso aceptando que lo que se retribuye es la mayor calidad del trabajo, tampoco podría hablarse de esa mayor calidad por la mera circunstancia de contar el trabajador con unos conocimientos que luego no aplica en el desempeño de sus tareas, o los "aplica de manera muy esporádica y esencialmente irrelevante", puntualizan.

Por tanto, la Sala de lo Social expone que **“no habiéndose acreditado que la demandante tenga que hacer uso más o menos habitual de idiomas extranjeros en el desempeño de sus tareas como monitora en la piscina municipal, sino a lo sumo de forma puramente esporádica, pues la actora está adscrita a actividades destinadas a residentes en el municipio que se realizan solamente en castellano (...) el recurso ha de ser desestimado”.**

# Actualidad del TSJUE

**DISCAPACIDAD SOBREVENIDA. ESPAÑA.** El TSJUE prohíbe el despido de trabajadores con una discapacidad sobrevenida sin un intento de adaptación al puesto previo.



Fecha: 18/01/2024

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Sentencia del TSJUE de 18/01/2024](#)



Mediante sus dos cuestiones prejudiciales, que procede examinar conjuntamente, el órgano jurisdiccional remitente pregunta, en esencia, si el artículo 5 de la Directiva 2000/78, interpretado a la luz de los artículos 21 y 26 de la Carta y de los artículos 2 y 27 de la Convención de la ONU, debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional que establece que el empresario puede poner fin al contrato de trabajo por hallarse el trabajador en situación de incapacidad permanente para ejecutar las tareas que le incumben en virtud de dicho contrato debido a una discapacidad sobrevenida durante la relación laboral, sin que el empresario esté obligado, con carácter previo, a prever o mantener ajustes

razonables con el fin de permitir a dicho trabajador conservar su empleo, ni a demostrar, en su caso, que tales ajustes constituirían una carga excesiva.

## El Tribunal de Justicia (Sala Primera) declara:

El artículo 5 de la *Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, interpretado a la luz de los artículos 21 y 26 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea y de los artículos 2 y 27 de la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, hecha en Nueva York el 13 de diciembre de 2006 y aprobada en nombre de la Comunidad Europea mediante la Decisión 2010/48/CE del Consejo, de 26 de noviembre de 2009, debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional que establece que el empresario puede poner fin al contrato de trabajo por hallarse el trabajador en situación de incapacidad permanente para ejecutar las tareas que le incumben en virtud de dicho contrato debido a una discapacidad sobrevenida durante la relación laboral, sin que el empresario esté obligado, con carácter previo, a prever o mantener ajustes razonables.*

# Actualidad de la Seguridad Social

**BOLETÍN NOTICIAS RED 2/2024.** Se encuentra disponible en el área de Noticias RED el Boletín de Noticias RED 2/2024.

Seguridad**Social**

Fecha: 22/01/2024  
Fuente: web de la SS  
Enlace: [Boletín 2/2024](#)

**Contiene los siguientes puntos:**

- Publicación nueva versión SILTRA 3.5.
- Orden ISM/835/2023 – Situaciones Adicionales de Afiliación -SAA - 150 y 151.
- Modificaciones en el ámbito del INSS.
- LGSS. ART. 151. Cotización adicional contratos de duración determinada. Exclusión contratos programas de fomento empleo agrario.
- Estatuto de los Trabajadores –ET-. ART. 45.1.o) y 48.bis. Permiso parental.
- LEY 20/2007. Art. 38 ter. “Tarifa plana”. Solicitud de prórroga o renuncia de la reducción por inicio de actividad trabajadores autónomos. Nuevo servicio.
- RETA. Servicio Gestión de varias actividades.
- Ficheros CRA –Conceptos Retributivos Abonados-. Nuevas validaciones.

---

# Convenios colectivos del Estado, Catalunya, Madrid y Andalucía

---

**ESTATAL. INSTALACIONES DEPORTIVAS Y GIMNASIOS.** Resolución de 16 de enero de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el V Convenio colectivo estatal de instalaciones deportivas y gimnasios. [\[BOE 26/01/2024\]](#)

---

# Leído en prensa

---

Leído en elEconomista

---

## Díaz mantendrá el recorte en la pensión de los mayores de 52 años en paro

---

El Gobierno 'regulariza' a 294.000 funcionarios precarios y eleva la plantilla pública un 11%