



ÍNDICE

Consejo de Ministros



MOVILIDAD

Se aprueba el Proyecto de Ley de Movilidad Sostenible

[\[pág. 3\]](#)



VIVIENDA.

ACUERDO por el que se definen las condiciones, los criterios y requisitos aplicables para el acceso a la línea de avales para la cobertura parcial por cuenta del Estado de la financiación para la adquisición de la primera vivienda destinada a residencia habitual y permanente por los jóvenes y familias con menores a cargo.

[\[pág. 6\]](#)

Sentencias de interés



PACTO DE NO COMPETENCIA.

El TS afirma que en el caso de que la cláusula deje al libre arbitrio del empleador el cumplimiento o no del pacto de no competencia, con independencia de la claridad de la cláusula, su contenido debe ser calificado como manifiestamente contrario al art. 1255 CC, y es por ello por lo que debe de considerarse nula.

[\[pág. 8\]](#)



INDEMNIZACIÓN.

La interrupción de 3 meses y dieciocho días producida en mitad de una larga cadena contractual (de 35 contratos) en un período de 5 años no constituye una interrupción suficientemente significativa, capacitada para romper la unidad del vínculo. De modo que, declarada la extinción improcedente por el carácter fraudulento de esta cadena (todos los contratos se formalizaban para realizar la misma prestación), debe calcularse el tiempo de prestación de servicios desde el primer contrato temporal formalizado.

[\[pág. 8\]](#)

Actualidad del Parlamento Europeo



TRABAJADORES DE PLATAFORMAS.

Acuerdo provisional sobre las primeras normas a escala de la UE para los trabajadores de plataformas

[\[pág. 10\]](#)

Actualidad del Poder judicial



CUIDADO DE UN BEBÉ

Conceden a una trabajadora de atención telefónica adaptar su turno y horario laboral al cuidado de su bebé de cinco meses.

[\[pág. 12\]](#)



DESPIDO IMPROCEDENTE.

El TSJ de La Rioja confirma como improcedente el despido de un dependiente de supermercado al no quedar acreditada su conducta “trasgresora e incumplidora”

[\[pág. 13\]](#)

Actualidad del Tribunal Constitucional



SALARIOS DE TRAMITACIÓN.

El Tribunal Constitucional declara que supone una discriminación por razón de sexo la negativa al pago de los salarios de tramitación a una trabajadora que fue despedida estando embarazada y ordena las medidas para la reparación de su derecho

[\[pág. 15\]](#)

Recuerda que....



COTIZACIÓN AUTÓNOMOS SOCIETARIOS.

Recuerda que, con el nuevo sistema de cotización para los autónomos, en vigor desde el 2023, se computan los rendimientos derivados de la participación de los fondos propios para el cálculo de los rendimientos anuales.

[\[pág. 17\]](#)

Convenios colectivos Estado, Catalunya, Madrid y Andalucía

[\[pág. 19\]](#)



Consejo de Ministros

MOVILIDAD. Se aprueba el Proyecto de Ley de Movilidad Sostenible



Fecha: 13/02/2024

Fuente: web de La Moncloa

Enlace: [Referencia al Consejo de Ministros](#)



El Consejo de Ministros ha acordado aprobar el proyecto de Ley de Movilidad Sostenible, que será remitido a las Cortes Generales para su tramitación **por la vía de urgencia y aprobación en 2024**, cumpliendo así con uno de los objetivos acordados con la Comisión Europea en la Adenda al Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia. El Gobierno ha aprobado el mismo texto validado en diciembre de 2022, que decayó como Proyecto de Ley al disolverse el Congreso y el Senado por la convocatoria de elecciones de generales.

Durante el trámite parlamentario, el texto legislativo está abierto a las enmiendas que puedan presentar los diputados y grupos parlamentarios para dar respuesta a los retos que han surgido en los últimos

meses en un sector tan dinámico como el del transporte.

Los cuatro pilares de la ley

La futura ley constituirá el marco normativo que permitirá a las distintas administraciones responder mejor a las necesidades de movilidad y transporte de los ciudadanos y a los retos del siglo XXI: la sostenibilidad, la digitalización y la cohesión social y territorial.

Así, la norma regulará soluciones innovadoras como el transporte a la demanda, los **coches compartidos, el uso temporal de vehículos o la regulación básica del vehículo autónomo**, y fomentará la digitalización y la promoción de datos abiertos tanto de administraciones, como de gestores de infraestructura y de operadores públicos y privados. Digitalizar y compartir datos ayudará, entre otras cosas, a abrir nuevas oportunidades de negocios y a mejorar la toma de decisiones.

El nuevo marco regulatorio para el transporte y la movilidad en nuestro país se sustenta en cuatro pilares:

- **Un derecho social:** por primera vez, la ley reconocerá la movilidad como un derecho de toda la ciudadanía y un elemento de cohesión social que contribuye a la consecución del Estado del Bienestar. La movilidad deberá ser accesible e inclusiva y ofrecer soluciones para todas las personas de tal manera que las administraciones deberán trabajar de forma coordinada para garantizar este derecho, con especial énfasis en las necesidades de movilidad cotidiana de toda la ciudadanía, incluyendo el ámbito rural. También se pone de manifiesto la importancia estratégica del transporte de mercancías, como sustento de la actividad económica del país.



- **Limpia y sana:** el transporte es responsable del 29% de las emisiones de gases de efecto invernadero en nuestro país, por lo que urge avanzar en la descarbonización del sector para cumplir con los compromisos internacionales y contribuir a mejorar la calidad del aire.

Se busca, así, **priorizar la movilidad activa** (caminar, ir en bici) y un transporte público colectivo accesible y asequible para todas las personas. La Ley trata de promover alternativas atractivas al vehículo privado, como sistemas de transporte público a la demanda, sistemas de movilidad colaborativa o compartida.

También se busca reforzar el papel de las zonas de bajas emisiones que se regulan en la Ley de Cambio Climático y Transición Energética. La Ley abre la puerta a que los ayuntamientos puedan establecer una tasa por la circulación de vehículos en las zonas de bajas emisiones. Para crear esta tasa es necesaria una habilitación con rango de ley, lo que permite garantizar que las condiciones básicas sean homogéneas en todo el territorio, aunque cada municipio podrá decidir si implementa la tasa o no.

- **Un sistema digital e innovador:** la ley incluye la creación del Espacio de Datos Integrado de Movilidad (EDIM), donde empresas de transporte, gestores de infraestructuras y administraciones compartirán sus datos, lo que permitirá optimizar la toma de decisiones de todos los actores a la hora de planificar la ejecución de nuevas infraestructuras y la puesta en marcha de nuevos servicios.

La Ley incluirá herramientas para facilitar la innovación. Por ejemplo, **se crea un sandbox de movilidad** para probar soluciones innovadoras de movilidad en un espacio controlado de pruebas y facilitar su llegada al mercado. También recoge los principios que deberán seguir las administraciones para regular y promocionar la introducción de los vehículos autónomos, en todos los modos, priorizando la seguridad, la sostenibilidad ambiental, los derechos de las personas y fomentando la colaboración público-privada. En el caso de automóviles autónomos, el texto establece una ventanilla única para facilitar que se realicen pruebas en vías públicas.

- **Invertir mejor al servicio de la ciudadanía:** el cuarto pilar de la Ley apuesta por mejorar la calidad de las decisiones de inversión y gasto en transporte y movilidad, así como por incluir nuevas herramientas que permitan una mayor participación pública. La Ley recoge gran parte de las recomendaciones de la AIREF y otros organismos, estableciendo análisis ex ante y ex post que garanticen la rentabilidad socioambiental de todas las actuaciones, y mecanismos para reforzar la transparencia y rendición de cuentas.

El Sistema Nacional de Movilidad Sostenible

Para lograr estos objetivos y constituir una política de transportes y movilidad que ponga al ciudadano en el centro de la esfera de la movilidad, es imprescindible la cooperación entre las tres administraciones: Estado, Comunidades Autónomas y Ayuntamientos. Para ello la ley crea el Sistema Nacional de Movilidad Sostenible que facilitará esta coordinación.

Este sistema consta de varios instrumentos: un foro de cooperación entre todas las administraciones, el Foro Administrativo de Movilidad Sostenible; un órgano consultivo para facilitar la cooperación de éstas con el sector y los usuarios, el Consejo Superior de Movilidad Sostenible; un instrumento digital para garantizar la compartición de datos relativos a la movilidad (EDIM); y un documento estratégico de orientaciones para la planificación de una movilidad sostenible elaborado de forma coordinada con todas las administraciones (DOMOS).

Otras reformas introducidas por la nueva ley

La nueva ley garantizará la contribución financiera del Estado para la movilidad sostenible en el ámbito urbano mediante un sistema homogéneo y predecible. Además, establece la obligación de que las administraciones velen por incentivar y promover soluciones sostenibles, priorizando la movilidad activa y el transporte público colectivo. Se trata de avanzar en la transformación "de la ciudad de los coches" a la "ciudad de las personas".



Asimismo, se establecen mayores exigencias en la planificación de los transportes y la movilidad. A nivel estatal se elaborará un Instrumento de Planificación Estratégica Estatal en Movilidad (IPEEM), y para los municipios de entre 20.000 y 50.000 habitantes se establecen los Planes de Movilidad Urbana Sostenible Simplificados.

A su vez, se establece que los planes de movilidad urbana sostenible deben contener medidas de ordenación de la distribución urbana de mercancías, cooperando con otros municipios colindantes para el establecimiento de criterios homogéneos para facilitar el transporte y la logística de última milla entre núcleos urbanos colindantes.

Vertiente social y digitalización

En la vertiente social, la ley fomenta la realización de campañas de concienciación y sensibilización en materia de movilidad sostenible y segura, y prevé la introducción de formación en este ámbito, con contenidos de educación vial, convivencia y uso de todos los modos de transporte y movilidad sostenible en condiciones de seguridad.

En cuanto a la digitalización, la ley profundiza en obligaciones ya existentes en la normativa europea relativas a que los proveedores de servicios de transporte de viajeros, así como los gestores de infraestructuras, faciliten la información de los servicios al Punto de Acceso Nacional. Esta información facilita la creación de aplicaciones y otras soluciones de planificación de rutas y viajes, que hacen más sencillo el uso del transporte público y fomentan la intermodalidad. Además, se mejorará la información pública sobre la localización de los puntos de recarga eléctrica.

Movilidad sostenible en el trabajo

La Negociación Colectiva Verde **se incorpora por primera vez a nuestro ordenamiento jurídico y constituye un nuevo ámbito para el desarrollo de la negociación colectiva.**

Las empresas, incluidas las del sector público, deberán disponer, **en el plazo de 24 meses** desde la entrada en vigor de la ley, de planes de movilidad sostenible al trabajo para aquellos centros de trabajo **con más de 500 personas trabajadoras o 250 por turno.**

Estos planes de movilidad sostenible **deben ser negociados con la representación legal de las personas** trabajadoras o, en su defecto, con una comisión integrada por los sindicatos más representativos y representativos del sector, e incluirán medidas concretas de movilidad sostenible que contemplen, por ejemplo, el impulso de la movilidad activa, el transporte colectivo, la movilidad de cero emisiones, soluciones de movilidad tanto compartida como colaborativa o el teletrabajo en los casos en los que sea posible. Estos planes de deberán ser objeto de evaluación y de un seguimiento que permita seguir la implantación de las actuaciones y medidas recogidas en el plan. También se incluirán medidas relativas a la seguridad y la prevención de accidentes en los desplazamientos al centro de trabajo.

Obligatoriedad en la negociación colectiva

Para asegurar la negociación de los planes se modifica el art. 85.1 del Estatuto de los Trabajadores, para incorporar dentro del contenido obligatorio de los convenios colectivos el deber de negociar medidas para promover la elaboración de planes de movilidad sostenible al trabajo.

Los grandes centros de actividad deberán disponer de planes de movilidad sostenible.

Los Ministerios de Trabajo y Economía Social, y Transportes y Movilidad Sostenible, previo informe del Foro Administrativo de Movilidad Sostenible, establecerán conjuntamente los criterios para identificar los grandes centros de actividad que deban disponer de estos planes de movilidad sostenible.

Para la fijación de esos criterios se tendrán en cuenta la superficie del centro de actividad, el número de empresas y personas trabajadoras afectadas por turno de trabajo o afluencia de visitantes y la movilidad en días y horas punta y fechas determinadas, entre otros factores.



Una norma en línea con los acuerdos internacionales

La ley forma parte de las reformas que el Gobierno se ha comprometido con Europa en el marco del Plan de Recuperación. Es la reforma 2 del Componente 1: Plan de choque de movilidad sostenible, segura y conectada en entornos urbanos y metropolitanos.

Esta nueva norma contribuirá cumplir con los acuerdos internacionales asumidos por España para alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible que marca la Agenda 2030 de la ONU y la COP21 de París, y con las estrategias europeas, como el Pacto Verde Europeo o la Estrategia de Movilidad Sostenible e Inteligente de la Comisión Europea.

VIVIENDA. ACUERDO por el que se definen las condiciones, los criterios y requisitos aplicables para el acceso a la línea de avales para la cobertura parcial por cuenta del Estado de la financiación para la adquisición de la primera vivienda destinada a residencia habitual y permanente por los jóvenes y familias con menores a cargo.



Fecha: 13/02/2024

Fuente: web de La Moncloa

Enlace: [Referencia al Consejo de Ministros](#)



El Consejo de Ministros ha aprobado el acuerdo por el que se fijan las condiciones para que el Ministerio de Vivienda y Agenda Urbana (MIVAU) proceda a la firma con el Instituto de Crédito Oficial (ICO) de una línea de 2.500 millones de euros en **avales para la compra de la primera vivienda por parte de jóvenes menores de 35 años y de familias con menores a su cargo.**

Principales características de los avales

Los avales serán gestionados por el ICO de acuerdo con el convenio que firmará este banco público y el Ministerio de Vivienda y Agenda Urbana. De esta manera, se posibilitará la adhesión a esta línea de las entidades financieras.

El préstamo para avalar con esta línea se formalizará mediante un contrato entre la entidad de crédito y el, o los adquirentes. Asimismo, el aval se entenderá concedido en el mismo acto de concesión del préstamo y no tendrá ningún coste ni para la persona beneficiaria ni la entidad financiera.

Con carácter general, el ICO avalará hasta el 20% del importe del crédito, salvo que la vivienda adquirida disponga de una calificación energética D o superior, en cuyo caso se podrá avalar hasta el 25% de este importe.

El plazo del aval otorgado por MIVAU a la entidad financiera y gestionado por el ICO será de un máximo de 10 años desde que se formalice la operación, con independencia de la amortización del préstamo. Durante este plazo, la vivienda deberá ser la residencia habitual de la persona avalada y su arrendamiento estará limitado a que concurran circunstancias que exijan el cambio de vivienda, tales como celebración de matrimonio, separación matrimonial, traslado laboral u obtención de un empleo más ventajoso, entre otras análogas.



El plazo para formalizar los préstamos que se acojan a esta línea de avales **finalizará el 31 de diciembre de 2025**. En todo caso, el propio convenio recogerá que este plazo podrá ampliarse dos años más.

En el convenio entre el ICO y MIVAU se establecerá un límite máximo de precio de venta o tasación de la vivienda, que podrá fijarse en función del ámbito territorial, pudiendo ser modificado por acuerdo de la comisión de seguimiento.

Límites y condiciones en el acceso a los avales

- Los adquirentes de viviendas deben ser personas físicas y mayores de edad, con residencia legal en España, debiendo acreditarla de manera continua e ininterrumpida durante los dos años anteriores a la solicitud del préstamo.
- **Los ingresos individuales** no pueden superar los 37.800 euros brutos al año (4,5 veces el IPREM). En el caso de que la vivienda sea adquirida por dos personas, el límite de ingresos se elevará al doble. Es decir, los ingresos de los dos adquirentes no podrán superar en conjunto, la suma del límite establecido para cada uno.
- En este punto, la medida cuenta con factores de mejora en función del número de hijos y de si la familia es monoparental. Así, dicho límite se incrementará en 0,3 veces el IPREM (2.520 euros brutos anuales) por cada menor a cargo y, además, en el caso de familia monoparental el límite se podrá incrementar en un 70% adicional.
- El límite de patrimonio del avalado será máximo de **100.000 euros**.
- No podrán acogerse a esta línea de avales **quienes ya sean propietarios de otra vivienda** con anterioridad, independientemente de la forma de adquisición de esta. No obstante, con excepción a lo anterior, **sí podrán acogerse quienes cumpliendo los requisitos concurren en algunas de estas circunstancias:**

Cuando el derecho de propiedad recaiga sobre una parte alícuota de la vivienda y esta se haya obtenido por herencia o transmisión mortis causa sin testamento.

Para aquellas personas que, siendo titulares de una vivienda, acrediten su no disponibilidad por causa de separación o divorcio, por cualquier otra causa ajena a su voluntad, o cuando la vivienda resulte inaccesible por razón de discapacidad de su titular o de las personas que formen parte de su unidad de convivencia.

- El aval se podrá mantener dentro de los límites establecidos en el convenio siempre que sea la vivienda habitual del beneficiario/a, con la excepción de las circunstancias mencionadas anteriormente que puedan exigir el cambio de vivienda.



Sentencia de interés

PACTO DE NO COMPETENCIA. El TS afirma que en el caso de que la cláusula deje al libre arbitrio del empleador el cumplimiento o no del pacto de no competencia, con independencia de la claridad de la cláusula, su contenido debe ser calificado como manifiestamente contrario al art. 1255 CC, y es por ello por lo que debe de considerarse nula.



Fecha: 25/01/2024
Fuente: web del Poder Judicial
Enlace: [Sentencia del TS de 25/01/2024](#)

La controversia suscitada en este recurso de casación unificadora radica en determinar la validez de la opción ejercitada por la empresa, haciendo uso de una cláusula incluida en el pacto de no competencia postcontractual, para descartar su virtualidad y, con ello, el abono de la compensación fijada en el mismo pacto a favor del trabajador. Tal facultad se ejercita por la empleadora una vez extinguida la relación laboral entre empresa y la persona trabajadora.

El TS concluye, en suma, el carácter bilateral del pacto de no competencia postcontractual impide que mismo (en su nacimiento, eficacia y cumplimiento) quede supeditado condicionada a la ulterior voluntad de la empresa. Es nula la cláusula que atribuya esa facultad, en exclusiva, a quien ocupa la posición de empleador.

INDEMNIZACIÓN. La interrupción de 3 meses y dieciocho días producida en mitad de una larga cadena contractual (de 35 contratos) en un período de 5 años no constituye una interrupción suficientemente significativa, capacitada para romper la unidad del vínculo. De modo que, declarada la extinción improcedente por el carácter fraudulento de esta cadena (todos los contratos se formalizaban para realizar la misma prestación), debe calcularse el tiempo de prestación de servicios desde el primer contrato temporal formalizado.



Fecha: 23/01/2024
Fuente: web del Poder Judicial
Enlace: [Acceso a Sentencia TS de 23/01/2024](#)

La cuestión que se plantea en el presente recurso de casación unificadora consiste en determinar cuál sea la fecha de antigüedad del trabajador a efectos del cálculo de la indemnización por despido en un supuesto de sucesión de contratos temporales en fraude de ley entre los que se ha producido una interrupción de tres meses y dieciocho días.



Ante este estado de cosas, debemos concluir que la interrupción de 3 meses y dieciocho días producida en mitad de una larga cadena contractual no constituye, a la vista de los descritos hechos, una interrupción suficientemente significativa, capacitada para romper la unidad del vínculo, puesto que, si la actividad de la demandante ha sido siempre la misma y en las mismas o muy similares condiciones, tratándose de una actividad normal y permanente de la entidad demandada, resultando especialmente significativo que en la mayoría de los contratos temporales haya constado el mismo objeto, relativo a trabajos de pintura, sin mayor especificación, incumpliendo la exigencia de que el contrato para obra o servicio determinado especifique e identifique, con precisión y claridad, la obra o el servicio que constituya su objeto. En definitiva, nos encontramos ante una acusada prolongación en el tiempo de una situación ilegal, que minora la relevancia de la interrupción contractual apreciada por la sentencia recurrida ya que la misma se revela como intrascendente en relación a la consideración de la existencia de un solo vínculo contractual enmascarado a través de múltiples contratos temporales celebrados en fraude de ley.



Actualidad del Parlamento Europeo

TRABAJADORES DE PLATAFORMAS. Acuerdo provisional sobre las primeras normas a escala de la UE para los trabajadores de plataformas



Fecha: 12/02/2024

Fuente: web del Parlamento Europeo

Enlace: [nota](#)

- Primeras normas de la UE sobre gestión algorítmica en el lugar de trabajo
- Los trabajadores no pueden ser despedidos mediante sistemas automatizados
- Se presume que un trabajador está empleado cuando concurren hechos que indican control y dirección.

Los negociadores del Parlamento y del Consejo llegaron el jueves por la mañana a un acuerdo provisional sobre un proyecto de ley destinado a mejorar las condiciones laborales de las personas que trabajan en plataformas.

La Directiva sobre el trabajo en plataformas tiene como objetivo garantizar que las personas que realizan trabajos en plataformas tengan su situación laboral clasificada correctamente y corregir el falso trabajo por cuenta propia. El texto acordado también introduce las primeras normas de la UE sobre gestión algorítmica y el uso de inteligencia artificial en el lugar de trabajo.

Estado de Empleo

La nueva ley introduce una presunción de relación laboral (a diferencia del trabajo por cuenta propia) que se activa cuando concurren hechos que indican control y dirección, de acuerdo con la legislación nacional y los convenios colectivos vigentes, además de tener en cuenta la jurisprudencia de el Tribunal de Justicia Europeo.

La directiva obliga a los países de la UE a establecer una presunción legal refutable de empleo a nivel nacional, con el objetivo de corregir el desequilibrio de poder entre la plataforma y la persona que realiza el trabajo en la plataforma. Al establecer una presunción efectiva, los Estados miembros facilitarán la corrección del falso trabajo por cuenta propia.

La carga de la prueba recae en la plataforma, es decir, cuando la plataforma quiere refutar la presunción, le corresponde demostrar que la relación contractual no es una relación laboral.

Nuevas reglas sobre gestión algorítmica

Las nuevas reglas garantizan que una persona que realiza trabajos en plataformas no puede ser despedida o despedida en base a una decisión tomada por un algoritmo o un sistema automatizado de toma de decisiones. En cambio, las plataformas deben garantizar la supervisión humana de decisiones importantes que afectan directamente a las personas que realizan el trabajo en la plataforma.

Transparencia y protección de datos



La directiva introduce más normas de protección para los trabajadores de plataformas en el ámbito de la protección de datos. Se prohibirá a las plataformas procesar ciertos tipos de datos personales, como creencias personales e intercambios privados con colegas.

El texto también mejora la transparencia al obligar a las plataformas a informar a los trabajadores y a sus representantes sobre cómo funcionan sus algoritmos y cómo el comportamiento de un trabajador afecta a las decisiones tomadas por los sistemas automatizados.

Las plataformas deberán transmitir información sobre los trabajadores autónomos que contraten a las autoridades nacionales competentes y a los representantes de los trabajadores de las plataformas, como los sindicatos.

Citas

La ponente [Elisabetta Gualmini](#) (S&D, IT) dijo: “Después de muchas horas de negociaciones, me alegra ver que hoy hemos alcanzado un acuerdo provisional. Es un texto equilibrado que protege a los trabajadores, a los buenos empleadores y proporciona igualdad de condiciones a nivel europeo. También será la primera vez que tendremos normas de la UE sobre gestión algorítmica en el lugar de trabajo. Una mayor transparencia y responsabilidad de los algoritmos y una mayor protección de los datos de los trabajadores de las plataformas deberían convertirse en un verdadero punto de referencia a nivel mundial. Nos aseguramos de que hasta 40 millones de trabajadores de plataformas en Europa tengan acceso a condiciones laborales justas”.

[Dragoș Pișlaru](#) (Renew, RO), Presidente de la Comisión de Empleo y Asuntos Sociales, dijo: “En nombre de la Comisión, doy la bienvenida a este acuerdo provisional. Se concluyó casi al final de la prórroga y es la última oportunidad para cumplir con una de las piezas legislativas clave que forman parte del pilar social. Este acuerdo mejorará las condiciones laborales en la economía de plataformas y aumentará la transparencia y la responsabilidad de la gestión algorítmica en el lugar de trabajo”.

Próximos pasos

El texto acordado ahora tendrá que ser adoptado formalmente tanto por el Parlamento como por el Consejo para que entre en vigor.

Fondo

[El análisis de la Comisión Europea](#) de 2021 encontró que hay más de 500 plataformas laborales digitales activas y el sector emplea a más de 28 millones de personas, una cifra que se espera que alcance los 43 millones en 2025. Actualmente, al menos alrededor de 5,5 millones del trabajo de estos trabajadores pueden ser clasificados erróneamente como autónomos (lo que se conoce como falso autónomo), lo que significa que están perdiendo importantes derechos laborales y de protección social.



Actualidad del Poder Judicial

CUIDADO DE UN BEBÉ. Conceden a una trabajadora de atención telefónica adaptar su turno y horario laboral al cuidado de su bebé de cinco meses

La Sala de lo Social del TSJ de Canarias indica que por parte de la empresa “no se probaron razones objetivas y razonables que impidieran el reconocimiento de la concreción horaria solicitada”.

**PODER
JUDICIAL
ESPAÑA**

Fecha: 09/02/2024

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [sentencia del TS de 11/01/2024](#)



El Tribunal Superior de Justicia de Canarias ha dado la razón a una gestora de atención telefónica que **solicitaba una adaptación de su jornada laboral por cuidado de su hija de corta edad**. Confirma así la decisión de un juzgado Social de Las Palmas de Gran Canaria que declaró su derecho a trabajar en horario de lunes a viernes de 9 a 14:30 horas y recibir de la empresa 9.831 euros en concepto de daños morales.

Según consta en la sentencia de instancia, la demandante es teleoperadora en una compañía de seguros, cumpliendo un horario de 14 a 20 horas de lunes a viernes. El 2 de mayo de 2022 solicitó establecer su jornada en horario de 9 a 14:30 para atender a su hija de cinco meses y matriculada en

una escuela infantil de 7 a 16:45 horas. La empresa comunicó su negativa al cambio porque tiene estipulado un procedimiento interno de concurso para el turno fijo de mañana y solo acepta una reducción y adaptación horaria dentro del turno asignado al empleado. El juzgado dio la razón a la madre.

En el recurso de suplicación, la empresa expone que, entre otras razones, el cambio de turno afectaría al servicio y disminuiría la capacidad de respuesta, lo que acabaría perjudicando la calidad ofrecida a los asegurados al no poder garantizar unos niveles de atención óptimos en el turno de tarde. Además, argumenta que existe un acuerdo alcanzado con la representación social en el que los empleados deben solicitar su adaptación horaria dentro de su turno. Por último, alude a un procedimiento especial de cobertura de vacantes en turno que se rige por criterios de antigüedad, eficacia en el desempeño y circunstancias personales, dándose prioridad a las trabajadoras embarazadas.

En sus fundamentos, la Sala Social del TSJ parte de los preceptos legales al caso. Razona que “integrar la perspectiva de género en el enjuiciamiento significa tener en cuenta la situación desventajada de las mujeres trabajadoras y la pérdida de oportunidades laborales que soportan por no dejar de cuidar familiares” y también, a través de la aplicación e interpretación del Derecho, “remover obstáculos para lograr la igualdad de resultado entre mujeres y hombres”.



Este caso, señalan en la sentencia, deriva de una petición cuyo causante es una bebé de cinco meses al momento de la solicitud. La aplicación de la normativa internacional y nacional, así como los criterios interpretativos constitucionales aplicados al caso “nos lleva a la conclusión de que la empresa no ha probado objetivamente las razones organizativas o productivas que la han llevado a denegar a la actora su derecho a la concreción horaria en turno fijo matinal”, razonan los magistrados. Y añaden que la trabajadora “ha probado las razones objetivas” de su solicitud: el cuidado de su bebé compaginándolo con el horario en el que permanece en la escuela infantil. “A mayor abundamiento, también se han acreditado las dificultades del otro progenitor (padre) al trabajar a turnos rotativos de lunes a domingo”, añade la Sala.

“Ello evidencia que no existen verdaderas razones organizativas que justifiquen la negativa de la empresa, máxime cuando también se ha probado que las llamadas con mayor afluencia se concentran en el turno de mañana, que es el que ahora solicita la actora”, concluye.

DESPIDO IMPROCEDENTE. El TSJ de La Rioja confirma como improcedente el despido de un dependiente de supermercado al no quedar acreditada su conducta “trasgresora e incumplidora”

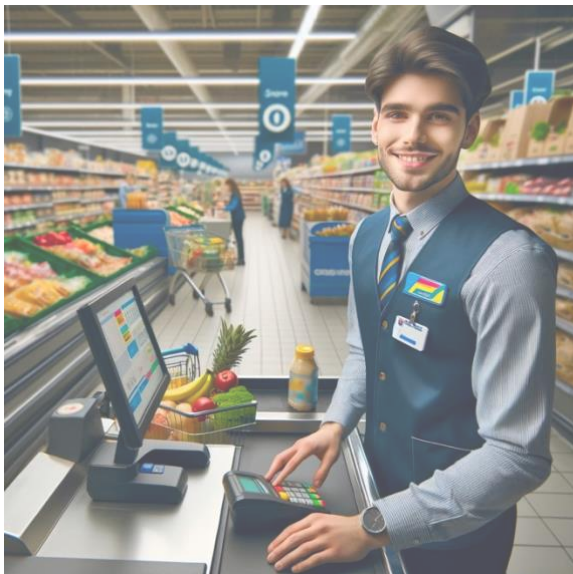
Los magistrados señalan que la conducta incumplidora del trabajador nace de unos “desencuentros” con la responsable de la tienda



Fecha: 16/11/2023

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [sentencia del TSJ de La Rioja de 16/11/2023](#)



El TSJ de La Rioja ha confirmado la sentencia que declaró improcedente el despido de un trabajador de supermercado y obliga a la empresa a readmitirle con las mismas condiciones que tenía y abonarle el salario que había dejado de percibir, o bien indemnizarle con 5.860,25 euros.

La sentencia del Juzgado de lo Social 3 de Logroño relata que el empleado recibió la notificación de su despido por su “poca predisposición e implicación”. Según la empresa, el trabajador, que tenía la categoría de auxiliar de caja a la vez que desempeñaba funciones de persona de confianza del encargado del centro, “había incumplido de forma muy grave las

normas internas” por el puesto de responsabilidad que ocupaba dentro del equipo de gestión de la tienda.

En su recurso, la empresa calificaba de incumplimientos por parte del empleado sus ausencias al trabajo sin justificar, constitutivos de falta muy grave merecedora de despido. “Entiende la juzgadora y esta Sala lo comparte -argumentan los magistrados- que si bien dicho incumplimiento es susceptible de incardinarse como falta muy grave en el Art. 16.1 del Acuerdo para la sustitución de la Ordenanza de comercio (...) dado que esa justificación no documentada fue verbal, por lo que resulta desproporcionada la sanción de despido”.

La Sala añade que no ha quedado acreditada la reiteración del trabajador en una conducta trasgresora e incumplidora, que fundamenta en unos “desencuentros” con la responsable de



la tienda, “cuyo conocimiento no era directo, sino por referencia de otros trabajadores, conforme a la valoración de la prueba testifical de la misma realizada por la juzgadora”. Y añade: “la juzgadora ha procedido a valorar la insuficiencia de las circunstancias para justificar la decisión extintiva adoptada, calificando el despido como improcedente, que esta Sala comparte”.



Actualidad del TC

SALARIOS DE TRAMITACIÓN. El Tribunal Constitucional declara que supone una discriminación por razón de sexo la negativa al pago de los salarios de tramitación a una trabajadora que fue despedida estando embarazada y ordena las medidas para la reparación de su derecho



Fecha: 13/02/2024

Fuente: web del TC

Enlace: [Nota de prensa](#)

La Sala Primera del Tribunal Constitucional ha dictado por unanimidad una sentencia, de la que ha sido ponente el magistrado Ricardo Enríquez Sancho, en la que estima la demanda de amparo presentada por una trabajadora que fue despedida de su empresa junto con otras compañeras. Los tribunales reconocieron que el despido no era objetivo y debían por ello ser indemnizadas, no siendo posible la readmisión en su puesto de trabajo porque la empresa había cesado en su actividad. La administración y los tribunales negaron posteriormente a la recurrente su derecho a reclamar del Estado, como parte de esa indemnización, los llamados “salarios de tramitación” en caso de insolvencia del empresario (salarios dejados de pagar a la trabajadora desde la fecha en que se tuvo por presentada la demanda por despido, hasta la sentencia del juzgado que declaró la improcedencia del despido, una vez transcurridos noventa días hábiles desde esta última fecha, y a partir de ese momento los que excedieran de ese plazo de noventa días).

Las resoluciones impugnadas en este amparo afirmaron que el derecho al cobro de los salarios de tramitación al Estado solo procedía cuando se declara el despido como improcedente (es decir, por no ser ciertas las razones alegadas por el empresario para el despido), como sucedió con las compañeras de la demandante de amparo, pero no cuando se declara el despido como nulo (cuando se produce una discriminación prohibida por el art. 14 de la Constitución), que era el caso de esta última porque fue indebidamente despedida estando embarazada y por eso su despido se declaró nulo, además de que tampoco el empresario acreditó la justificación objetiva de su despido.

Así planteado el debate, la sentencia dictada resuelve la pretensión de la recurrente recordando ante todo su reiterada doctrina sobre la proscripción constitucional (art. 14) de la discriminación por razón de sexo, la cual incluye en el ámbito laboral el hecho biológico del embarazo como elemento o factor diferencial que incide de forma exclusiva sobre las mujeres, lo que exige un ámbito de protección reforzada que se traduce en la conservación para la mujer trabajadora embarazada de sus derechos profesionales.

Aplicando la doctrina constitucional al caso planteado, se constata entonces por la Sala Primera de este Tribunal que, tanto la administración como los órganos judiciales intervinientes en el procedimiento de pago de salarios de tramitación, al negar a la demandante su derecho al pago de tales salarios por haber sido declarado nulo su despido y no improcedente (como a sus compañeras, a las que sí se les reconoció tal derecho al cobro), “la colocó en peor situación que al esto de trabajadoras, operando finalmente su situación de embarazo como un elemento pernicioso (...), en lugar de proporcionar a la trabajadora un ‘plus protector’ debido a su estado biológico, la conjunción con el art. 116.2 [de la Ley 36/2011, reguladora de la jurisdicción social,



precepto que regula el cobro al Estado de salarios de tramitación en caso de insolvencia del empresario] le provocó el efecto contrario: un evidente e injustificado trato peyorativo con relación al resto de las compañeras despedidas (...).

De este modo, el mecanismo de tutela reforzada para la trabajadora embarazada legalmente previsto en el art. 53.4 b) [del Estatuto de los Trabajadores], con el fin de promover la igualdad de oportunidades en el trabajo y evitar la discriminación por razón de sexo, se volvió en su contra, pues, en lugar de verse beneficiada, se la colocó en peor condición que al resto de sus compañeras de trabajo, al negarle el derecho a obtener del Estado la parte de los salarios que le correspondía legalmente asumir”.

Esta interpretación efectuada por las resoluciones recurridas, se califica por así la sentencia como el fruto de una “interpretación rigorista, literal y formalista de la legalidad ordinaria”, que resulta contraria a la prohibición constitucional de discriminación por razón de sexo (art. 14 CE).

En consecuencia, se otorga el amparo solicitado, con reconocimiento del derecho fundamental de la demandante de amparo, y como medidas para la reparación de su derecho, la nulidad de todas las resoluciones dictadas en el procedimiento referido, con retroacción de las actuaciones al momento inmediato anterior a la dictada por la administración competente, para que en su lugar adopte una nueva decisión que resulte respetuosa con el derecho fundamental reconocido (art. 14 CE).



Recuerda que

COTIZACIÓN AUTÓNOMOS SOCIETARIOS. Recuerda que, con el nuevo sistema de cotización para los autónomos, en vigor desde el 2023, se computan los rendimientos derivados de la participación de los fondos propios para el cálculo de los rendimientos anuales.



Fecha: 12/02/2024

Fuente: interna

Enlace: [Guía práctica de trabajo autónomo](#)

El Real Decreto-ley 13/2022, de 26 de julio, estableció un nuevo sistema de cotización para los trabajadores autónomos basado en que los autónomos cotizarán por la totalidad de los rendimientos netos obtenidos por cada año natural.

El artículo 308.c.1 establece:

Artículo 308. Cotización y recaudación.

c) La regularización de la cotización en este régimen especial, a efectos de determinar las bases de cotización y las cuotas mensuales definitivas del correspondiente año, se efectuará en función de los rendimientos anuales una vez obtenidos y comunicados telemáticamente por la correspondiente Administración tributaria a partir del año siguiente, respecto a cada persona trabajadora por cuenta propia o autónoma, conforme a las siguientes reglas.

1.ª Los importes económicos que determinarán las bases de cotización y las cuotas mensuales definitivas estarán constituidos por los rendimientos computables procedentes de todas las actividades económicas, empresariales o profesionales, ejercidas por la persona trabajadora por cuenta propia o autónoma en cada ejercicio, a título individual **o como socio** o integrante de cualquier tipo de entidad en los términos establecidos en el presente artículo.

En el caso de los trabajadores por cuenta propia o autónomos a los que se refiere el artículo 305.2.b), se computarán en los términos que se determinen reglamentariamente, **la totalidad de los rendimientos íntegros, dinerarios o en especie, derivados de la participación en los fondos propios** de aquellas entidades en las que reúna, en la fecha de devengo del Impuesto sobre Sociedades, una participación igual o superior al 33 % del capital social o teniendo la condición de administrador, una participación igual o superior al 25%, así como la totalidad de los rendimientos de trabajo derivados de su actividad en dichas entidades.

Del mismo modo se computarán, de manera adicional a los rendimientos que pudieran obtener de su propia actividad económica, los rendimientos íntegros de trabajo **o capital mobiliario**, dinerarios o en especie, **derivados de su condición de socios trabajadores de las cooperativas de trabajo asociado** que hayan optado por su inclusión en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos en virtud de lo establecido en el artículo 14.

En el caso de las personas trabajadoras por cuenta propia o autónomas a los que se refiere el artículo 305.2, c), d) y e) se computarán además la totalidad de los rendimientos íntegros de trabajo **o capital mobiliario**, dinerarios o en especie, derivados de su condición de socios o comuneros en las entidades a las que se refiere dicho artículo.

En la Guía del trabajador autónomo publicado en la web de la Seguridad Social establece que para las actividades económicas, empresariales o profesionales ejercidas **como socio o integrante de cualquier tipo de sociedad o entidad**, se computarán de manera adicional a los rendimientos que pudieran obtener por su propia actividad económica desarrollada a título



individual, los rendimientos íntegros de trabajo o capital mobiliario, dinerarios o en especie, derivados de su condición de socios y/o administrador, así como los rendimientos de dicha naturaleza obtenidos en su condición de socio trabajador autónomo de una cooperativa de trabajo asociado.

Recuerda que la Tesorería General de la Seguridad Social regularizará una vez tenga los datos tributarios del año 2023 que será, con toda probabilidad en el segundo semestre del año 2024.



Convenios colectivos del Estado, Catalunya, Madrid y Andalucía

ESTATAL. COLEGIOS MAYORES. Resolución de 30 de enero de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acta de acuerdo de modificación del IX Convenio colectivo de colegios mayores universitarios. [\[BOE 10/02/2024\]](#)

ESTATAL. FERRALLA. Resolución de 5 de febrero de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VII Convenio colectivo de industrias de ferralla 2023-2024. [\[BOE 16/02/2024\]](#)

ESTATAL. INDUSTRIA QUÍMICA. Resolución de 5 de febrero de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la revisión salarial de los años 2021, 2022 y 2023 del XX Convenio colectivo general de la industria química. [\[BOE 16/02/2024\]](#)

CATALUNYA. SOCORRISME. RESOLUCIÓ EMT/291/2024, d'1 de febrer, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del I Conveni col·lectiu sectorial de vigilància, salvament i socorrisme aquàtic professional en espais aquàtics naturals per als anys 2024 a 2027 (codi de conveni núm. 79100265012024). [\[DOGC 13/02/2024\]](#)

CATALUNYA. SALUT. RESOLUCIÓ EMT/4494/2023, d'1 de desembre, per la qual es disposa la inscripció i la publicació de l'Acta 9a de la Comissió Paritària del III Conveni col·lectiu de treball dels hospitals d'aguts, centres d'atenció primària, centres sociosanitaris i centres de salut mental, concertats amb el SCS (codi de conveni núm. 79100135012015). [\[DOGC 13/02/2024\]](#)

LLEIDA. COMERÇ. Taules salarials 2024 sector comerç en general de les comarques de Lleida [\[BOLL 08/02/2024\]](#)

LLEIDA. COMERÇ. Acord de la Comissió Paritària relatiu al Conveni col·lectiu de treball del sector del comerç en general de les comarques de Lleida [\[BOLL 08/02/2024\]](#)

LLEIDA. COMERÇ. Acord de la Comissió Paritària relatiu al Conveni col·lectiu de treball del sector del comerç en general de les comarques de Lleida [\[BOLL 08/02/2024\]](#)

GRANADA. MANIPULADO FRUTA y HORTALIZAS. Calendario laboral 2024 del convenio colectivo del sector de manipulado y envasado de frutas, hortalizas y patata de la provincia de Granada. [\[BOGr 13/02/2024\]](#)

GRANADA. MANIPULADO FRUTA y HORATLIZAS. Tabla salarial 2023 del sector de manipulado y envasado de frutas, hortalizas y patata de la provincia de Granada. [\[BOGr 13/02/2024\]](#)

HUELVA. DESPACHOS. Resolución de inscripción y depósito del Convenio Colectivo Provincial de Huelva para la actividad de oficinas y despachos. [\[BOH 15/02/2024\]](#)

JAEN. CONSTRUCCIÓN. Convenio colectivo para la Construcción y Obras Públicas de la Provincia de Jaén. Aportaciones al Plan de Pensiones Simplificado del Sector de la Construcción para los años 2022, 2023 y 2024. [\[BOJ 15/02/2024\]](#)



JAEN. CEMENTO. Convenio colectivo de trabajo para las Industrias de Derivados del Cemento. Calendario laboral para 2024. [\[BOJ 15/02/2024\]](#)

SEVILLA. HIERROS. Convenio Colectivo del sector de almacenistas de hierros, tuberías, aceros y material no férreo de Sevilla, con vigencia desde el 1 de enero de 2022 al 31 de diciembre de 2025. [\[BOS 12/02/2024\]](#)