

ÍNDICE

Boletines Oficiales**Europa**

Serie L

19.3.2024

Diario Oficial
de la Unión Europea**PROTECCIÓN TRABAJADORES CON EL PLOMO**

[DIRECTIVA \(UE\) 2024/869](#) DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO de 13 de marzo de 2024 por la que se modifican la Directiva 2004/37/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, y la Directiva 98/24/CE del Consejo, en lo que respecta a los valores límite para el plomo y sus compuestos inorgánicos y para los diisocianatos

[\[pág. 3\]](#)**Catalunya**

Núm. 9126 - 20.3.2024

**SUBVENCIONS START-UP**

[RESOLUCIÓ EMT/844/2024](#), de 15 de març, per la qual s'obre la convocatòria per a l'any 2024 de la línia de subvencions start-up capital per a empreses tecnològiques emergents (ref. BDNS 749599). [\(versió CAS\)](#)

[\[pág. 3\]](#)**Congreso de los Diputados****JUBILACIÓN ABOGADOS Y PROCURADORES.**

El Congreso insta al Gobierno a adoptar medidas para garantizar unas condiciones de jubilación digna de abogados y procuradores adscritos a sus mutualidades de protección social

[\[pág. 4\]](#)**Sentencias de interés****INTERINOS EN ESPAÑA. ENCADENAMIENTO DE CONTRATOS TEMPORALES.** [\(Boletín de 9 de febrero de 2024\)](#)

El TSJUE insta a España a convertir en fijos de forma automática a los temporales que llevan años encadenando temporalidad por la negativa y el retraso de la administración a convocar plazas

[\[pág. 6\]](#)**Reacciones de los tribunales:**

Un juez de Sevilla declara fija a una interina de la Consejería de Educación de la Junta y califica su despido como improcedente tras la última sentencia del TJUE

**SALARIOS DE TRAMITACIÓN A CARGO DEL ESTADO**

Los salarios de tramitación a cargo del Estado sólo se refieren a procedimiento de despido individual declarado improcedente transcurrido el tiempo previsto no siendo extensible a otro procedimiento ni impugnación. REITERA DOCTRINA

[\[pág. 9\]](#)

Actualidad del Poder Judicial



INCAPACIDAD PERMANENTE.

Un tribunal deniega la incapacidad permanente a un jardinero que sufrió un accidente con unas tijeras de podar porque sus limitaciones no afectan a su capacidad física para desarrollar su profesión

[\[pág. 10\]](#)



ACOSO SEXUAL.

El TSXG condena a una empresa a indemnizar con 30.000 euros a una trabajadora que sufrió acoso sexual de su jefe

[\[pág. 11\]](#)



PRESTACIONES.

El TSXG avala el derecho a cobrar el paro de una trabajadora en excedencia por cuidado de hijo despedida de un empleo temporal

[\[pág. 12\]](#)

Tribunal Constitucional



SALARIOS DE TRAMITACIÓN.

TRABAJADORA EMBARAZADA.

El TC establece que constituye una discriminación por razón de sexo la negativa del Estado a abonar los salarios de tramitación a una trabajadora embarazada, cuando se ha superado el plazo de 90 días desde la interposición de la demanda por despido nulo.

[\[pág. 14\]](#)

Sentencia que ya pusimos en el boletín de la semana pasada. La novedad es que ha sido publicada en el [BOE del 22 de marzo de 2024](#)

Seguridad Social



IT.

Criterio de gestión sobre la prestación por incapacidad temporal en supuestos de cirugía por enfermedades oculares como la miopía o el astigmatismo

[\[pág. 16\]](#)

Convenios colectivos Estado, Catalunya, Madrid y Andalucía

[\[pág. 18\]](#)

Boletines Oficiales

Europa

Serie L

19.3.2024

Diario Oficial
de la Unión Europea

PROTECCIÓN TRABAJADORES CON EL PLOMO

[DIRECTIVA \(UE\) 2024/869](#) DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO de 13 de marzo de 2024 por la que se modifican la Directiva 2004/37/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, y la Directiva 98/24/CE del Consejo, en lo que respecta a los valores límite para el plomo y sus compuestos inorgánicos y para los diisocianatos.

Los Estados miembros pondrán en vigor, a más tardar el **9 de abril de 2026**, las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas necesarias para dar cumplimiento a lo establecido en la presente Directiva. Informarán de ello inmediatamente a la Comisión.

Catalunya

Núm. 9126 - 20.3.2024



[RESOLUCIÓ EMT/844/2024](#), de 15 de març, per la qual s'obre la convocatòria per a l'any 2024 de la línia de subvencions start-up capital per a empreses tecnològiques emergents (ref. BDNS 749599). (versió CAS)

Obrir la convocatòria per a l'any 2024 de la línia de subvencions start-up capital per a empreses tecnològiques emergents.

La quantitat màxima destinada a la línia d'ajuts és de 2.000.000,00 euros, aplicats a la partida pressupostària D/7025/7700001/574, que es distribueixen entre les anualitats següents: un import màxim de 1.600.000,00 euros amb càrrec al pressupost corresponent a l'any 2024, un import màxim de 140.000,00 euros amb càrrec al pressupost corresponent a l'any 2027 i un import màxim de 260.000,00 euros amb càrrec al pressupost corresponent a l'any 2028.

El termini de presentació de sol·licituds anirà des de les 09:00 hores de l'endemà de la publicació d'aquesta Resolució al DOGC fins a les 14:00 hores del dia **30 de d'abril de 2024**.

Congreso de los Diputados

JUBILACIÓN ABOGADOS Y PROCURADORES.

El Congreso insta al Gobierno a adoptar medidas para garantizar unas condiciones de jubilación digna de abogados y procuradores adscritos a sus mutualidades de protección social



Fecha: 21/03/2024

Fuente: web del Congreso de los Diputados

Enlace: [Nota](#)



El Pleno ha aprobado hoy la **proposición no de ley**, del Grupo Popular, relativa a mejorar las condiciones de jubilación de los abogados y procuradores, en la que insta al Gobierno a elaborar medidas que defiendan los intereses de este colectivo. **La iniciativa no legislativa ha salido adelante por 178 votos a favor, 20 en contra y 134 abstenciones.**

El texto de la proposición no de ley, que ha sido votada y aprobada en sus propios términos, se articula en tres puntos en los que se insta al Ejecutivo a llevar a cabo una serie de actuaciones

para mejorarlas condiciones de jubilación de abogados y procuradores adscritos a sus mutualidades de protección social, "teniendo en cuenta la defensa de los intereses de todos los actores implicados así como del propio Sistema Nacional de la Seguridad Social".

Así, este texto insta al Gobierno a "constituir lo antes posible una Comisión integrada por la representación de las Mutualidades de la Abogacía y la Procura, del Ministerio competente en materia de Seguridad Social, de los Consejos de la Abogacía y Procura y de las actuaciones y plataformas de los profesionales afectados para que analice en profundidad las distintas situaciones que concurren en los mutualistas de ambas entidades". En particular, la viabilidad, oportunidad y condiciones para que los llamados mutualistas alternativos **puedan trasladar al RETA las cantidades cotizadas en las respectivas mutualidades profesionales, computando a efectos de devengo de pensiones y prestaciones futuras, jubilación incluida, previa ponderación de las cantidades ingresadas y de los períodos cotizados.**

Según esta proposición no de ley, dicha comisión formulará las propuestas normativas más adecuadas y ponderadas para garantizar unas condiciones de jubilación dignas a abogados y procuradores, teniendo presente el interés económico y financiero de todos los mutualistas, el trato equitativo con el resto de autónomos y trabajadores y la sostenibilidad del sistema de seguridad social.

Por otro lado, también se insta a estudiar y, en su caso, **regular un tratamiento fiscal adecuado y no discriminatorio en la recuperación del ahorro aportado por los mutualistas alternativos.** Y, por último, a "analizar una posible mejora de las condiciones de la jubilación parcial de los profesionales de la abogacía y la procura".

Sentencias de interés

Recuerda que en el Boletín Laboral de la semana del 19 de febrero de 2024 hicimos referencia a esta sentencia del TSJUE. A continuación de recordar la misma se indican algunas reacciones de los tribunales.

INTERINOS EN ESPAÑA. ENCADENAMIENTO DE CONTRATOS TEMPORALES.

El TSJUE insta a España a convertir en fijos de forma automática a los temporales que llevan años encadenando temporalidad por la negativa y el retraso de la administración a convocar plazas.



Fecha: 22/02/2024

Fuente: web del TSJUE

Enlace: [Acceder a Sentencia, recurso y conclusiones Asunto C-59/22, C-110/22 y C-159/22](#)

El TJUE realiza varias consideraciones sobre esta situación en España aunque deja la resolución concreta a los tribunales españoles correspondientes, en este caso el Tribunal Superior de Justicia de Madrid.

Para empezar, considera que las indemnizaciones establecidas en España para hacer frente al despido de este tipo de personal laboral son insuficientes y pide medidas para evitar el uso abusivo de esta figura, que considera temporal, para satisfacer necesidades permanentes y estables en materia de personal.

La justicia europea considera que la legislación española carece de “medidas adecuadas” para prevenir y sancionar adecuadamente la utilización sucesiva de contratos temporales y del contrato indefinido no fijo, prorrogados continuamente. Un problema para el que considera que la solución puede ser “la conversión de esos contratos temporales en contratos fijos”.

El Tribunal Superior de Justicia de Madrid (TSJM) conoce de los litigios que enfrentan a tres trabajadores a la Consejería de Presidencia, Justicia e Interior de la Comunidad de Madrid, a la Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED) y a la Agencia Madrileña de Atención Social de la Comunidad de Madrid en relación con la calificación de la relación laboral que vincula a los trabajadores con la respectiva administración pública. Los trabajadores han trabajado durante muchos años (desde 1994 en los dos primeros casos y desde 1998 en el tercero) con contratos temporales sucesivos.

El TSJ de Madrid pidió al TSJUE que interpretara el **Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada**, en concreto respecto a la eficacia de las medidas destinadas a evitar el abuso de los contratos o relaciones laborales de duración determinada en el sector público.

Señala que la expresión «utilización sucesiva de contratos o relaciones laborales de duración determinada» del Acuerdo Marco comprende una situación en la que, al no haber convocado la Administración en cuestión, en el plazo establecido, un proceso selectivo para la cobertura definitiva de la plaza ocupada por un trabajador indefinido no fijo, el contrato de duración determinada que vincula a ese trabajador con dicha Administración ha sido prorrogado automáticamente.

El TJUE también subraya que el Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada **se opone a una normativa nacional que no prevé ninguna de las medidas relativas a razones objetivas que justifiquen la renovación de contratos o relaciones laborales de duración determinada**,

a la duración máxima total de esos sucesivos contratos de trabajo o relaciones laborales y al número de sus renovaciones, ni «medida legal equivalente» alguna para evitar la utilización abusiva de contratos indefinidos no fijos.

Apunta que no le corresponde a él pronunciarse sobre la interpretación del Derecho interno, por lo que será el TSJM quien deberá apreciar en qué medida los requisitos de aplicación y la ejecución efectiva de las disposiciones pertinentes del Derecho interno hacen que estas constituyan una medida apropiada para evitar la utilización abusiva de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada.

En definitiva, destaca que a falta de medidas adecuadas en el Derecho nacional para prevenir y, en su caso, sancionar, con arreglo al Acuerdo Marco, los abusos derivados de la utilización sucesiva de contratos temporales, incluidos los contratos indefinidos no fijos prorrogados sucesivamente, **la conversión de esos contratos temporales en contratos fijos puede constituir tal medida**. Y señala que corresponde, en su caso, al tribunal nacional modificar la jurisprudencia nacional consolidada si esta se basa en una interpretación de las disposiciones nacionales, incluso constitucionales, incompatible con los objetivos de la Directiva 1999/70 y, en particular, del Acuerdo Marco.

Reacciones de los tribunales:

Un juez de Sevilla declara fija a una interina de la Consejería de Educación de la Junta y califica su despido como improcedente tras la última sentencia del TJUE

Esta trabajadora prestaba servicios como ordenanza en un instituto de Sevilla desde hacía catorce años con un contrato de interinidad por vacante. El juez concluye que “procede sancionar el abuso de la utilización fraudulenta y abusiva de la temporalidad con el reconocimiento de que la relación laboral tenía el carácter fijo en el momento de la extinción”



Fecha: 04/03/2024

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Acceder a Sentencia Juzgado Social de Sevilla de 27/02/2024](#)

El Juzgado de lo Social número 14 de Sevilla ha declarado fija a una empleada de la Consejería de Desarrollo Educativo y Formación Profesional de la Junta de Andalucía que prestaba servicios como ordenanza en un instituto de Sevilla desde hacía catorce años con un contrato de interinidad por vacante y ha declarado en consecuencia la improcedencia de su despido, tratándose de la primera sentencia de este tipo que trasciende en la comunidad autónoma tras la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) de 22 de febrero sobre el abuso de la temporalidad en las administraciones públicas.

En la sentencia, fechada el día 27 de febrero, el magistrado estima improcedente el despido de la trabajadora, producido el 31 de mayo de 2023, y condena a la Consejería de Desarrollo Educativo y Formación Profesional de la Junta de Andalucía a readmitir a la demandante en el puesto de trabajo que venía ocupando, con abono de todos los salarios dejados de percibir desde la fecha de su despido hasta su efectiva readmisión, o a optar expresamente por abonarle una indemnización de 30.535,48 euros.

Esta empleada de la Junta fue cesada por cobertura definitiva de la plaza que venía ocupando “provisionalmente” desde el 7 de enero de 2009 y hasta el 31 de mayo de 2023, “es decir, más de catorce años ininterrumpidos cubriendo con carácter de interinidad una plaza, lo que supera con creces” el límite de tres años que el Estatuto Básico del Empleado Público y la doctrina del Tribunal Supremo han considerado aplicable a estos supuestos.

El juez considera por ello que la relación de la empleada ya había devenido fija con carácter previo, añadiendo que la Junta “no ha alegado, ni menos aún probado, ningún motivo por los que, a lo largo de tan dilatado periodo, no se hubiera cubierto la plaza, ni ha acreditado ningún acto administrativo tendente a su cobertura definitiva con anterioridad a la convocatoria que finalmente se produjo en 2023”.

“De la prueba practicada cabe concluir que nos hallamos inequívocamente ante (...) una contratación temporal injustificadamente larga y, por tanto, abusiva”, asevera el magistrado en esta sentencia cuya novedad es que, aplicando la sentencia del TJUE, no considera a la trabajadora despedida como “indefinida no fija”, sino directamente como fija, declarando en consecuencia su despido como improcedente, con todos los efectos legales correspondientes.

“Utilización fraudulenta y abusiva de la temporalidad”

La sentencia recuerda que el TJUE ha considerado, en su sentencia de 22 de febrero, que la figura del indefinido no fijo creada por la jurisprudencia española, a la postre, no es más que una relación laboral igualmente temporal a los efectos de la Directiva europea sobre trabajo de duración determinada y, por tanto, no constituye una sanción adecuada al abuso de la temporalidad.

En este sentido, el juez pone de manifiesto que, “a pesar de los loables y prolongados esfuerzos que se han realizado durante largos años por la jurisprudencia nacional para intentar dar una respuesta a las situaciones de uso abusivo de la temporalidad” con el respeto a los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad en el acceso al empleo público, “el legislador no ha establecido, en todo este tiempo, una medida adecuada a lo exigido por la Directiva que tuviera en cuenta los sucesivos pronunciamientos que ha ido emitiendo el TJUE a las respuestas prejudiciales planteadas por los órganos judiciales españoles”.

El magistrado recuerda que el TJUE ha señalado que la fijeza no es la única solución posible pero que, en ausencia de otra medida idónea, los tribunales nacionales deben aplicarla con preferencia a las disposiciones internas, incluso de rango constitucional.

“Hubiera sido deseable que el legislador arbitrara una situación acorde con la normativa europea y, a su vez, con nuestros principios constitucionales, pero, a falta, pues, de otra medida adecuada en el Derecho interno, teniendo en cuenta la primacía del Derecho de la Unión Europea y el carácter preferente de su aplicación, procede sancionar el abuso de la utilización fraudulenta y abusiva de la temporalidad con el reconocimiento de que la relación laboral de la trabajadora demandante con la administración demandada tenía el carácter fijo en el momento de la extinción”, lo que conlleva que su cese sea calificado como despido improcedente.

Además, la [sentencia del TSJ de Andalucía de 14/03/2024](#)

Ha entendido que no procede declarar la fijeza demandada de un trabajador interino por vacante del ayuntamiento de Sevilla que llevaba contratado con esta modalidad contractual desde 2013. Se da la circunstancia de que el trabajador participó en 3 procesos selectivos a plaza fija con anterioridad a su contratación como interino por vacante sin superarlos.

[Sentencia del TSJ de Madrid de 23/02/2024](#)

Obligado por la preeminencia del Derecho de la Unión Europea sobre el art. 103 de la Constitución Española, que realiza su máximo interprete el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, debemos cambiar nuestro criterio ya que el reconocimiento del actor como indefinido no fijo no supondría suficiente sanción a la empleadora publica demandada, y estimar la pretensión principal de la demanda, declarando que el actor tiene la condición de FIJO en RADIO TELEVISIÓN MADRID, S.A. y condenamos a la demandada a estar y pasar por el anterior pronunciamiento

SALARIOS DE TRAMITACIÓN A CARGO DEL ESTADO

Los salarios de tramitación a cargo del Estado sólo se refieren a procedimiento de despido individual declarado improcedente transcurrido el tiempo previsto no siendo extensible a otro procedimiento ni impugnación. REITERA DOCTRINA

**Fecha:** 04/03/2024**Fuente:** web del Poder Judicial**Enlace:** [Acceder a Sentencia del TS de 27/02/2024](#)

Aplica el mismo criterio que la [STS 1110/2020, de 10 de diciembre de 2020](#) (rec. 41/2019) que entiende que los salarios de tramitación a cargo del Estado se refieren exclusivamente al procedimiento de despido individual en el que la sentencia declara el despido improcedente transcurrido el tiempo previsto, sin que tenga acceso por analogía ningún otro procedimiento ni impugnación, cual se pretende en el presente caso.

En el supuesto ahora enjuiciado, como se ha indicado, no estamos ante un despido individual que se hubiera declarado improcedente, sino ante un despido colectivo en el que se ha procedido a anular la resolución de la autoridad administrativa que había autorizado la extinción del contrato de 18 trabajadores, declarando el derecho a la reincorporación a sus puestos de trabajo y a la opción entre la indemnización o la readmisión de los restantes, por lo que tal modo extintivo, por completo diferente al despido individual improcedente, no permite la aplicación del artículo 56.5 ET.

Los artículos 56.5 y 116.3 LRJS se refieren exclusivamente al despido improcedente. La transferencia al Estado de la responsabilidad empresarial de la indemnización de salarios de tramitación tiene carácter excepcional, **por lo que debe ser interpretada de manera estricta**, tal y como declaramos en la mencionada STS 1110/2020, de 10 de diciembre (rec. 41/2019). **Y el caso es que aquellos preceptos se refieren exclusivamente al despido improcedente y no al despido colectivo.**

Actualidad Poder Judicial

INCAPACIDAD PERMANENTE. Un tribunal deniega la incapacidad permanente a un jardinero que sufrió un accidente con unas tijeras de podar porque sus limitaciones no afectan a su capacidad física para desarrollar su profesión

La Sala de lo Social del TSJIBB argumenta que, a pesar de las limitaciones funcionales producidas por el accidente, “no es posible calificar de desacertada la decisión adoptada por la juez de instancia”



Fecha: 20/03/2024

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Acceder a TSJ de Illes Balears de 18/01/2024](#)

El TSJ de Baleares ha confirmado la resolución de un juzgado Social de Palma que declaró a un jardinero beneficiario de una prestación por lesiones permanentes no incapacitantes por las secuelas producidas a raíz de un accidente sufrido con unas tijeras de podar mientras trabajaba.

En su recurso ante la Sala de lo Social del TSJ en el que solicitaba que se declarase una incapacidad permanente, el empleado, que prestaba servicios como coordinador en el Grupo de Conservación de parques y jardines de la capital palmesana, alegó limitaciones funcionales: síndrome del túnel carpiano y disminución de 10º de extensión en muñeca derecha, entre otras secuelas. Por su parte, en el informe de prevención del ayuntamiento y de la mutua balear se le calificaba de apto con restricciones a caídas de altura, limitaciones a la manipulación manual de cargas de 5 kg. y de tareas que conlleven movimientos repetitivos de pinza digital con la mano derecha.

La Sala expone en sus fundamentos que, a la hora de valorar la capacidad laboral de una persona el juzgador de instancia puede apreciar con mayores garantías de acierto el auténtico estado de salud en que se halla por tener un “contacto directo y personal con el material probatorio”. Asimismo, indica que las dudas que existen en este tipo de procedimientos “deben resolverse a favor del mantenimiento de la sentencia recurrida, salvo cuando la misma aparezca con claridad como desacertada, notoriamente equivocada o carente de todo fundamento”. Así, los magistrados argumentan que, a pesar de las limitaciones funcionales producidas por el accidente, “no es posible calificar de desacertada la decisión adoptada por la juez de instancia”.

“En cuanto a las restricciones a caídas de altura no entendemos muy bien a qué quiso referirse el servicio de prevención dado que las caídas de altura deben prevenirse y evitarse en todo tipo de profesión u oficio. Y lo mismo ocurre con la importancia de realizar las pausas o los descansos establecidos. Son circunstancias que no afectan a la capacidad física del trabajador para desarrollar su profesión. Y tampoco, finalmente, considerando la limitación para movimientos repetitivos de pinza digital o manipulación

de cargas de más de cinco kilos con la mano derecha podemos alcanzar la conclusión contraria”, finalizan.

ACOSO SEXUAL. El TSXG condena a una empresa a indemnizar con 30.000 euros a una trabajadora que sufrió acoso sexual de su jefe

El tribunal asegura que su superior le realizaba “de manera constante” comentarios de naturaleza sexual. Declara nulo el despido y ordena su readmisión, con el abono de los salarios dejados de percibir



Fecha: 21/03/2024

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Acceder a TSJ de Galicia de 05/02/2024](#)

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Xustiza de Galicia (TSXG) ha condenado a una consultoría de Ourense a indemnizar a una trabajadora que sufrió acoso sexual por parte de su jefe con 30.001 euros por el daño moral que le causó. La Sala, además, ha declarado nulo el despido de la empleada y **ha condenado a la compañía a readmitirla de forma inmediata y a abonarle los salarios que dejó de percibir desde la fecha de su despido -12 de enero de 2023-**. Los magistrados aseguran en la resolución que el acoso de su superior fue “reiterado durante casi toda la relación laboral”, que tuvo lugar entre noviembre de 2022 y enero de 2023.

En la sentencia, la Sala subraya que los hechos probados en la sentencia emitida por el Juzgado de lo Social número 4 de Ourense, la cual ha revocado, ponen de relieve que la conducta del empresario “constituye un caso claro de acoso sexual ambiental, por cuanto incurrió en un comportamiento verbal, producido por las reiteradas insinuaciones románticas, hasta llegar a un correo electrónico de carácter romántico y sexual, todo ello indeseado por su destinataria, que en ningún momento ha demostrado aceptación de todo ello, y que dio lugar pocos días después a su baja por ansiedad”.

El TSXG afirma que **resulta acreditado que el demandado** “realizaba de manera constante comentarios de naturaleza sexual que afectaban a la libertad sexual de la demandante, sin que existiera el más mínimo indicio de reciprocidad o de aceptación por la trabajadora”, quien en enero de 2023 cursó proceso de incapacidad temporal debido a un cuadro ansioso depresivo secundario a acoso laboral. Además, el tribunal advierte de que el hecho de que en una ocasión quedase con su jefe y su socio para cenar y salir de copas “solo revela el lógico temor a perder el puesto de trabajo y la esperanza de que ese acoso algún día iba a finalizar, ante la falta de reciprocidad de la actora”.

El comportamiento del jefe de la demandante, a juicio de la Sala, tiene “una gravedad evidente”, pues incide en que se trata de una conducta “reiterada, persistente e individualizada, de claro contenido libidinoso y romántico, que se produce de forma reiterada en el tiempo, fuera y dentro de la jornada laboral, afectando todo ello de forma especialmente grave al normal cumplimiento de la prestación laboral, creando un clima desagradable, incómodo, hostil y no deseado por la trabajadora, que en un contexto

laboral no tiene por qué soportar esas injerencias en su vida privada”. Finalmente, al no cesar el demandado en su actitud, se produjo, según consta en la resolución, la situación de ansiedad de la trabajadora, que provocó su situación de baja laboral y el consiguiente despido, a los pocos días de iniciarse la situación de incapacidad temporal.

El TSXG concluye que el caso cumple “**todos los requisitos**” del acoso sexual, los cuales son: un comportamiento verbal o físico, de contenido sexual, que suponga un atentado contra la dignidad de una persona; rechazo inequívoco de la víctima o ausencia de aceptación; y actitud persistente en el tiempo. De esta forma, manifiesta que la conducta del demandado vulneró el derecho fundamental a la intimidad y dignidad personal de la trabajadora, por lo que considera que su cese constituye un despido nulo. La sentencia no es firme, pues cabe interponer recurso de casación ante el Tribunal Supremo.

PRESTACIONES. El TSXG avala el derecho a cobrar el paro de una trabajadora en excedencia por cuidado de hijo despedida de un empleo temporal

La Sala de lo Social, que aplica la perspectiva de género, subraya que obligarla a reingresar en su trabajo, como pretendía el Servicio Público de Empleo, supondría “laminar su derecho a la conciliación”



Fecha: 21/03/2024

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Acceder a Nota y Sentencia](#)

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Xustiza de Galicia (TSXG) avala el derecho de una trabajadora en excedencia por cuidado de hijo despedida de otro empleo temporal a cobrar el paro, pues entiende que ejerce su derecho a la conciliación al no reincorporarse a la primera empresa, de la que está en excedencia, como pretendía el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE). De esta forma, ha desestimado el recurso interpuesto por el SEPE contra la sentencia emitida en primera instancia por el Juzgado de lo Social número 6 de A Coruña.

En la resolución, el tribunal explica que la trabajadora, cuando se encontraba ejerciendo su derecho a excedencia para el cuidado de hijo, desde el 28 de octubre de 2022, inició una relación laboral con otra empresa de trabajo temporal, la cual le extinguió su contrato el 27 de junio de 2023. Fue entonces, según relata la Sala, cuando solicitó las prestaciones por desempleo que le fueron denegadas.

Sin embargo, el TSXG, al igual que el juzgado de primera instancia, determina que tiene derecho a cobrar el paro porque “se encuentra en situación legal de desempleo, en atención al empleo conseguido a través de una empresa de trabajo temporal mientras se encontraba en excedencia para el cuidado de su hijo en otra empresa, pues ha visto extinguido ese empleo por causa ajena a su voluntad”. El alto tribunal gallego advierte que en el ordenamiento jurídico laboral “nada impide el trabajo de una persona trabajadora en situación de excedencia para el cuidado de menor, o de personas

mayores, salvo, naturalmente, si ese trabajo supone concurrencia desleal con la empresa”.

Además, recalca que “no es incompatible con la propia finalidad de cuidado de la excedencia, pues se puede tratar de un trabajo más fácilmente compatible con el cuidado, por su duración, por su jornada, por su flexibilidad, por la cercanía o por otras múltiples razones legítimas, al que la persona trabajadora accede seguramente para cubrir, cuando menos en parte, las carencias económicas en las que la sume la excedencia que, por ser situación suspensiva, determina la ausencia de salario y, con independencia incluso de las consideraciones económicas, en el ejercicio de su libertad personal para mantenerse vinculada con el mercado de trabajo”.

Los magistrados destacan que la admisión de la interpretación de la entidad gestora “supondría laminar el derecho a la conciliación de la trabajadora, pues, si no sigue las indicaciones de la entidad gestora en orden a reingresar en la empresa, precisamente para poder seguir atendiendo al cuidado de su hijo, quedaría sin prestaciones por desempleo”; y, en caso de que siguiese las indicaciones, “debería reingresar en el puesto de trabajo y la empresa no se lo podría negar bajo sanción de nulidad del rechazo, con lo cual tampoco accedería a las prestaciones por desempleo por estar trabajando y seguiría teniendo las dificultades para el cuidado de su hijo que tenía antes de solicitar la excedencia”.

Derechos fundamentales

La Sala destaca que los derechos de conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras son “de habitual ejercicio femenino, como es el caso de autos”, por lo que concluye que el litigio “presenta una dimensión constitucional que se concreta en la afectación del artículo 14 de la Constitución Española, en relación con el artículo 18 (derecho a la privacidad y a adoptar decisiones legítimas en el ámbito de la intimidad personal y familiar) y con el artículo 39 (protección de la familia, haya o no matrimonio, y de los hijos, cualquiera que sea su filiación)”.

Esa dimensión constitucional ya fue invocada -y validada por la sentencia de primera instancia- por la trabajadora para utilizar la modalidad procesal especial de tutela de derechos fundamentales. El TSXG subraya que debe ser invocada “no solo en esa proyección procesal, también en una proyección sustantiva, pues la interpretación dada en la sentencia de instancia -asumida por el alto tribunal gallego- supone la solución más acorde con la aplicación e interpretación de la normativa en perspectiva de género, que se sustenta en el artículo 4 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, según el cual ‘la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas’”. La sentencia no es firme, pues cabe presentar recurso ante el Tribunal Supremo.

Sentencia del TC

SALARIOS DE TRAMITACIÓN. TRABAJADORA EMBARAZADA.

El TC establece que constituye una discriminación por razón de sexo la negativa del Estado a abonar los salarios de tramitación a una trabajadora embarazada, cuando se ha superado el plazo de 90 días desde la interposición de la demanda por despido nulo.

Sentencia que ya pusimos en el boletín de la semana pasada. La novedad es que ha sido publicada en el BOE del 22 de marzo de 2024



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL
Gabinete del Presidente
Oficina de Prensa

Fecha: 12/02/2024

Fuente: web del Tribunal Constitucional

Enlace: [Sentencia del TC de 12/02/2024](#)



El objeto del presente recurso de amparo se dirige a determinar si la denegación a la recurrente por parte del Estado de la reclamación de los salarios de tramitación que le fueron reconocidos en una previa sentencia de despido ha vulnerado su derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo (art. 14 CE), por haber sido ese despido declarado nulo a causa de su situación de embarazo.

A pesar de que su despido, fue calificado como nulo por carecer de causa justificativa, declarándose su relación laboral extinguida por imposibilidad de

readmisión, tanto el órgano administrativo como los órganos judiciales consideraron que no procedía el abono de los salarios de tramitación (aquellos que exceden de los noventa días) con cargo al Estado por cuanto legalmente tal reclamación estaba prevista solo para los casos de despido “improcedente” y no para los del “nulo”, calificación esta última que se aplicó en el caso de la recurrente por hallarse en estado de embarazo.

En suma, la negación a la recurrente de su derecho a percibir los salarios de tramitación sobre la base de que su despido mereció la calificación de “nulo” no es sino fruto de una interpretación rigorista, literal y formalista de la legalidad ordinaria. Dicha interpretación ha resultado contraria al derecho a la no discriminación por razón de sexo

(art. 14 CE), al no haber optado las resoluciones impugnadas por una interpretación del art. 116.2 LJS en conexión con el art. 53.4 b) LET que resultase respetuosa con el contenido de ese derecho fundamental.

Procede otorgar el amparo solicitado por vulneración del derecho a la no discriminación por razón de sexo (art. 14 CE). Y para reestablecer a la recurrente en la integridad de su derecho no basta con declarar la nulidad de las sentencias impugnadas, siendo necesario ordenar también la retroacción de las actuaciones al momento inmediatamente anterior al dictado de la resolución administrativa para que se resuelva por el organismo competente la reclamación de salarios de tramitación mediante una interpretación del art. 116.2 LJS acorde al derecho a la no discriminación por razón de sexo (art. 14 CE), en los términos que han sido señalados, dando por cumplimentada, en consecuencia, la exigencia legal de que el despido hubiera sido declarado improcedente.

Seguridad Social

IT. Criterio de gestión sobre la prestación por incapacidad temporal en supuestos de cirugía por enfermedades oculares como la miopía o el astigmatismo

Seguridad**Social**

Fecha: 08/03/2024

Fuente: web de la Seguridad Social

Enlace: [Acceder a Criterio de gestión 6/2024](#)

Esta entidad gestora ha venido considerando que cuando un determinado tratamiento médico está comprendido dentro de la cartera común de servicios del Sistema Nacional de Salud (SNS), dará derecho, si se cumplen los requisitos exigidos, a la correspondiente prestación económica por IT siempre que el control de la situación se realice por el órgano autonómico correspondiente, por el Instituto Nacional de la Seguridad Social o por una mutua colaboradora con la Seguridad Social, y con independencia de que dicho tratamiento médico se realice por medios públicos o privados.

Por el contrario, cualesquiera otras situaciones que, aun impidiendo temporalmente el trabajo, no estén dentro de las protegidas a través de las prestaciones sanitarias del Sistema Nacional de Salud -las listadas en el Anexo III del Real Decreto 1030/2006, de 15 de septiembre, por el que se establece la cartera de servicios comunes del Sistema Nacional de Salud y el procedimiento para su actualización-, no podrán en ningún caso dar origen a la prestación económica por IT. Por ello, el INSS ha venido considerando como excluidas del reconocimiento del subsidio por IT, las situaciones de incapacidad derivadas de las operaciones de vista (hipermetropía, astigmatismo, presbicia...), al no encontrarse comprendidas en el catálogo de cirugías cubiertas por el SNS listadas en el Anexo III del citado real decreto.

No obstante, el Tribunal Supremo, en sentencia 46/2020, de 8 de enero de 2020 y 3792/2023, de 19 de septiembre de 2023, ha reconocido el derecho de dos trabajadoras a percibir el subsitio por IT tras someterse a una intervención quirúrgica correctora de una enfermedad de la vista, aun sin estar la cirugía practicada dentro de las protegidas a través de las prestaciones sanitarias del SNS.

Pues bien, formulada consulta a la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social, ese centro directivo se ha pronunciado en su criterio interpretativo 4/2024 concluyendo que: "(...) lo verdaderamente importante no es el hecho de que tal operación se encuentre incluida o no en el Sistema Nacional de Salud, sino que exista una incapacidad real para el trabajo, y que ésta sea objeto de control por parte de los facultativos del Servicio Público de Salud correspondiente, dando así cumplimiento a los requisitos legales exigidos por el artículo 169 del TRLGSS".

Por tanto, las consecuencias temporales incapacitantes derivadas de este tipo de cirugía, siempre que requieran asistencia sanitaria, podrán ser protegidas mediante el

subsidio por IT regulado en los artículos 169 y siguientes del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, siempre que el control de dicha situación se lleve a cabo por los servicios médicos públicos competentes, y ello con independencia de que tales tratamientos no se encuentren comprendidos en el catálogo de cirugías cubiertas por el SNS.

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

Convenios colectivos del Estado, Catalunya, Madrid y Andalucía

CATALUNYA. HOSPITALS D'AGUTS. RESOLUCIÓ EMT/805/2024, de 22 de febrer, per la qual es disposen la inscripció i la publicació de l'Acta 14a de la Comissió Paritària relativa a l'actualització i revisió salarial per als anys 2023 i 2024 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 Servei Català de la Salut (codi de conveni núm. 79100135012015). [\[DOGC 20/03/2024\]](#)

CATALUNYA. FARMACIES. RESOLUCIÓ EMT/825/2024, de 27 de febrer, per la qual es disposa la inscripció i la publicació de l'Acta d'acord núm. 1/2024 relativa a la taula salarial de l'any 2024 del V Conveni col·lectiu interprovincial de treball per a oficines de farmàcia de Catalunya de les províncies de Girona, Lleida i Tarragona per als anys 2023, 2024 i 2025 (codi de conveni núm. 79100075012013). [\[DOGC 21/03/2024\]](#)

TARRAGONA. COMERÇ. Taules salarials definitives del Conveni col·lectiu de treball de sector de comerç de materials de la construcció de la província de Tarragona, any 2023. Codi conv. 43001475011996. [\[BOT 19/03/2024\]](#)

BARCELONA. FUSTA. Acord de la Comissió Paritària del conveni col·lectiu de treball del sector de magatzemistes de la fusta de la província de Barcelona, relatiu al calendari laboral per a l'any 2024. [\[BOB 19/03/2024\]](#)

BARCELONA. BEGUDES REFRESCANTS. Taules salarials definitives del conveni col·lectiu de treball del sector de Begudes Refrescants, Xarops i Orxates de la província de Barcelona per a l'any 2023. [\[BOB 20/03/2024\]](#)

BARCELONA. COMERÇ. Taules salarials del conveni col·lectiu de treball del sector de Comerç i Importadors d'Articles Fotogràfics de la província de Barcelona per a l'any 2024. [\[BOB 20/03/2024\]](#)

BARCELONA. COMERÇ PELL. Acord de la Comissió Negociadora de modificació del conveni col·lectiu de treball del sector del Comerç de la Pell de la província de Barcelona. [\[BOB 20/03/2024\]](#)

BARCELONA. FUSTA. Acord de la Comissió Paritària del conveni col·lectiu de treball de les Indústries de la Fusta de la província de Barcelona, relatiu al calendari laboral per a l'any 2024. [\[BOB 20/03/2024\]](#)

BARCELONA. REMOLCADORS. Taules salarials del conveni col·lectiu de treball del Sector de Remolcadors de trànsit interior i exterior de ports de la província de Barcelona, definitives per a l'any 2023 i provisionals per a l'any 2024. [\[BOB 20/03/2024\]](#)

CÁDIZ. OFICINAS Y DESPACHOS. Acta de Acuerdo de la Comisión Paritaria sobre revisión de Tabla Salarial para el ejercicio 2024, del convenio colectivo del sector de oficinas y despachos para la provincia de Cádiz. [\[BOC de 18/03/2024\]](#)