

ÍNDICE

Boletines Oficiales**Illes Balears**

BOIB Núm. 049 - 13 / Abril / 2024

BOIB

Boletí Oficial de les Illes Balears

AYUDAS TARIFA PLANA AUTÓNOMOS.

[Resolución del consejero de Empresa, Empleo y Energía](#) por la que se aprueba la convocatoria 2024 de ayudas para compensar los gastos del primer año de cotización de la tarifa plana de autónomos residentes en las Illes Balears

[\[pág. 3\]](#)**Catalunya**

Núm. 9146 - 19.4.2024

**ELECCIONS 12 MAIG DE 2024**

[ORDRE EMT/79/2024](#), de 16 d'abril, per la qual s'estableixen les instruccions necessàries per a la participació de les persones treballadores en les eleccions al Parlament de Catalunya el dia 12 de maig de 2024.

[\[pág. 3\]](#)**Sentencias de interés****PLUS COMEDOR.**

El TS declara nula la eliminación del “plus de subvención comedor” para los teletrabajadores. El plus sólo exigía el “trabajo efectivo” pero no acudir al centro de trabajo, por lo que supone una MSCT.

[\[pág. 5\]](#)**COMUNICACIÓN A LA RLT.**

La decisión empresarial que modifica las condiciones de trabajo colectivas debe notificarse a la RLT so pena de nulidad no siendo suficiente que se haga individualmente a los trabajadores afectados, pero si remisión de correo electrónico a la parte social, a todos y cada uno de los sindicatos que participaron en el periodo de consultas, por separado, de todas las comunicaciones individuales.

[\[pág. 6\]](#)**PLUS DE TRANSPORTE. NATURALEZA EXTRASALARIAL.**

El TS entiende que el plus de transporte tiene naturaleza extrasalarial, por lo que no debe abonarse a los teletrabajadores del Contact Center.

[\[pág. 7\]](#)**Actualidad del Poder Judicial****PODER
JUDICIAL
ESPAÑA****AGRESIÓN EN COMIDA DE EMPRESA.**

El TSJPV considera procedente el despido de un trabajador por agredir a un compañero tras una comida de empresa

[\[pág. 8\]](#)

**ENFERMEDAD PROFESIONAL.**

Reconocen la incapacidad permanente total por enfermedad profesional a una vendedora de flores con alergia a las alstroemerias

[\[pág. 9\]](#)**TRABAJADORES PÚBLICOS.**

El TSJM rechaza declarar fijos a tres trabajadores públicos tras las cuestiones prejudiciales elevadas al Tribunal de Justicia de la Unión Europea

[\[pág. 10\]](#)

Actualidad del Poder Judicial

**ARANCEL PROCURADORES.**

El Tribunal Supremo anula el Real Decreto del arancel de derechos de los procuradores por la “manifiesta insuficiencia” del análisis de impacto económico de su Memoria. [\[Sentencia publicada en el BOE 18/04/2024\]](#)

[\[pág. 14\]](#)

Seguridad Social

**NOTICIAS RED**

Se encuentra disponible en el área de Noticias RED el [Boletín de Noticias RED 06/2024](#)

[\[pág. 16\]](#)

Convenios colectivos Estado, Catalunya, Madrid y Andalucía

[\[pág. 17\]](#)

Leído en la prensa

[\[pág. 18\]](#)

Boletines oficiales

Illes Balears

BOIB Núm. 049 - 13 / Abril / 2024



AYUDAS TARIFA PLANA AUTÓNOMOS. [Resolución del consejero de Empresa, Empleo y Energía](#) por la que se aprueba la convocatoria 2024 de ayudas para compensar los gastos del primer año de cotización de la tarifa plana de autónomos residentes en las Illes Balears

1. Aprobar la convocatoria 2024 de subvenciones destinadas a conceder ayudas para compensar, a partir del 1 de julio de 2023, los gastos del primer año de cotización de la tarifa plana de autónomos residentes en las Illes Balears, en los términos que figuran en el anexo 1 de esta resolución.
2. Aprobar las bases de esta convocatoria pública de subvenciones, el modelo de solicitud de subvención y la declaración responsable de datos que se adjuntan, respectivamente, como anexos 1 y 2.
3. Designar la Dirección General de Empresa, Autónomos y Comercio de la Consejería de Empresa, Empleo y Energía como órgano instructor del procedimiento.
4. Ordenar la comunicación de esta resolución a la Base de datos nacional de subvenciones.
5. Publicar esta resolución en el *Boletín Oficial de las Illes Balears* y disponer que tendrá efectos el día siguiente de su publicación.

Catalunya

Núm. 9146 - 19.4.2024



ELECCIONS 12 MAIG DE 2024

ORDRE EMT/79/2024, de 16 d'abril, per la qual s'estableixen

les instruccions necessàries per a la participació de les persones treballadores en les eleccions al Parlament de Catalunya el dia 12 de maig de 2024.

Permís per als treballadors i les treballadores la jornada laboral dels quals coincideixi amb el dia de les eleccions

1.1 El dia de les eleccions, 12 de maig de 2024, les empreses han de concedir als treballadors i treballadores, incloses les que prestin els seus serveis dins del sector públic, que tinguin la condició d'electors i que no gaudeixin de dia festiu en aquesta data, **un permís de fins a quatre hores dins de la jornada laboral** que els correspongui.

Aquest permís és, en tot cas, **retribuit i no recuperable**, d'acord amb el que estableix la normativa laboral vigent.

1.2 No cal concedir el permís esmentat als treballadors i treballadores que facin una jornada que **coincideixi parcialment** amb l'horari dels col·legis electorals si la coincidència és, com a màxim, de dues hores. **Si és de més de dues hores i de menys de quatre, s'ha de concedir un**

permís de dues hores; i si aquesta coincidència és de quatre o més hores, s'ha de concedir el permís general de quatre hores.

1.3 S'ha de reduir proporcionalment la durada del permís esmentat als treballadors i treballadores que el dia de la votació facin una jornada inferior a l'habitual, legal o convinguda.

1.4 Les persones treballadores que tinguin una jornada amb un horari que no coincideixi ni totalment ni parcialment amb el dels col·legis electorals no tenen dret a cap permís.

Justificants de votació

A l'efecte de l'abonament del salari del temps utilitzat per votar, els empresaris o empresàries tenen dret a sol·licitar als treballadors i treballadores que exhibeixin el justificant acreditatiu d'haver votat, expedit per la mesa electoral corresponent.

Permís per als membres de mesa electoral o els interventors/ores per als quals el dia de les eleccions coincideixi amb la seva jornada laboral

4.1 Als treballadors i treballadores que acreditin la condició de membres de mesa electoral o d'interventors/ores se'ls ha de concedir el permís corresponent a la jornada completa del dia 12 de maig de 2024 i, a més, un permís corresponent a les cinc primeres hores de la jornada laboral del dia immediatament posterior.

4.2 Per tal de facilitar el compliment dels deures dels membres de les meses electorals durant la jornada electoral, el torn de nit que comença el dia de la votació s'ha de computar com a jornada laboral del dia.

4.3 Aquests permisos, de caràcter no recuperable, els ha de retribuir l'empresa un cop es justifiqui l'actuació com a membre de mesa o interventor/a.

Sentencias de interés

PLUS COMEDOR. El TS declara nula la eliminación del “plus de subvención comedor” para los teletrabajadores. El plus sólo exigía el “trabajo efectivo” pero no acudir al centro de trabajo, por lo que supone una MSCT.



Fecha: 12/03/2024

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Acceder a Sentencia TS de 12/03/2024](#)

La pretensión de los demandantes había consistido en que se declarase la nulidad y subsidiariamente la falta de justificación de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo (MSCT) de carácter colectivo operada unilateralmente por la empresa y consistente en la supresión del Plus de "subvención comedor" en los centros de trabajo de "Celrà", "Banyeres del Pendés" y "Barcelona", respecto de los trabajadores que realizan teletrabajo desde el día 14 de marzo de 2020, y el derecho al abono del citado complemento con efectos retroactivos desde el inicio de su supresión.

En la litis que ahora nos ocupa, la controvertida subvención comedor es abonada desde antes de 2016 en la empresa. También resulta relevante recordar que **se percibe por día efectivamente trabajado**, y que su abono cesó cuando se implementó el sistema de teletrabajo en los centros de trabajo de la demandada. Sin embargo, los empleados asignados a este sistema, aunque dejaron de percibir el complemento, continuaban trabajando, que era el requisito pactado. No obstante, percibirían el importe del ticket restaurante en el caso de que hicieran uso del mismo. Cuando no lo utilizaban, tampoco recibían la subvención comedor, a pesar de su trabajo efectivo.

Esa situación **supone un cambio real en las retribuciones** que debe calificarse de fundamental y que se aleja de lo pactado **pues la única exigencia es el trabajo efectivo, pero no la de acudir al centro de trabajo y fichar**, condiciones que no realizan los empleados que teletrabajan.

Por tanto, **no cabe sino concluir que la medida ha significado una modificación sustancial de condiciones de trabajo** que, por el número de afectados debió seguir los trámites del art 41 ET, y habiéndose éste obviado, la medida ha de ser declarada nula, en aplicación de lo dispuesto en el art. 138.7 LRJS, precepto a tenor del cual "Se declarará nula la decisión adoptada en fraude de Ley, eludiendo las normas relativas al periodo de consultas establecido en los artículos 40.2, 41.4 y 47 del Estatuto de los Trabajadores (...)", tal y como ha razonado la sentencia impugnada».

COMUNICACIÓN A LA RLT. La decisión empresarial que modifica las condiciones de trabajo colectivas debe notificarse a la RLT so pena de nulidad no siendo suficiente que se haga individualmente a los trabajadores afectados, pero si remisión de correo electrónico a la parte social, a todos y cada uno de los sindicatos que participaron en el periodo de consultas, por separado, de todas las comunicaciones individuales.



Fecha: 20/03/2024

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Acceder a Sentencia del TS de 20/03/2024](#)

Esta sentencia del TS da por válido que las condiciones de trabajo se notifiquen cada uno de los trabajadores afectados, **pero también a la parte social, «a través de la remisión por correo electrónico a la parte social, a todos y cada uno de los sindicatos que participaron en el período de consultas, por separado, de todas las comunicaciones individuales**, lo que si bien podría haberse cumplido a través de una sola notificación a la parte social, teniendo en cuenta el modo en que las mismas fueron remitidas, a través de correos electrónicos entre el 15 y el 20 de marzo de 2019, a los diferentes sindicatos, conforme certifica el Jefe del Servicio de Sistemas de la demandada, lo que deja constancia de la fecha, cabe entender cumplida la obligación de notificación del art. 41.5, segundo párrafo, del ET, **pues existió una notificación expresa a la parte social a través de la citada remisión a cada uno de los sindicatos que la componen, por correo electrónico, con copia de las citadas cartas».**

PLUS DE TRANSPORTE. NATURALEZA EXTRASALARIAL. El TS entiende que el plus de transporte tiene naturaleza extrasalarial, por lo que no debe abonarse a los teletrabajadores del Contact Center.



Fecha: 19/03/2024

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Acceder a Sentencia del TS de 19/03/2024](#)

Se discute si los teletrabajadores del grupo de empresa de ATENTO tienen derecho a percibir el plus de transporte regulado en el art. 51 del II Convenio Colectivo de ámbito estatal del sector de contact center (antes telemarketing).

Las demandas solicitan que declaremos el derecho de las personas trabajadoras, que se acogieron a la modalidad de teletrabajo, a percibir el plus de transporte en las mismas condiciones que lo venían recibiendo antes de pasar a teletrabajo, de acuerdo con el artículo 51 del Convenio colectivo de aplicación. Como base de su petición, argumentan que en marzo de 2020 los trabajadores suscribieron un contrato individual para realizar teletrabajo, sin exclusión del plus de transporte por pasar a esta modalidad, al haberse pactado de forma expresa mantener las mismas condiciones laborales.

La sentencia recurrida desestima las demandas:

Mediante su sentencia 157/2021, de 30 de junio, la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, desestima las demandas de conflicto colectivo, absolviendo a la parte demandada de las pretensiones deducidas en su contra. Los argumentos básicos de esa solución son los siguientes:

A) Con apoyo a un asunto similar (SAN 90/2021 de 30 abril) razona que este plus de transporte no retribuye mayor penosidad por trabajar en la franja horaria nocturna; el convenio ya prevé el abono del plus de nocturnidad en otro precepto, y cuando concorra el supuesto previsto se retribuye por este plus, sin que procede su abono dos veces por la misma circunstancia.

B) El pacto individual que se invoca por las actoras no prevé expresamente el abono del plus de transporte en teletrabajo, sólo hace una remisión al contrato y al convenio colectivo en cuanto a las condiciones laborales en esa modalidad de trabajo.

C) Procede hacer una interpretación literal y lógica de la norma convencional, de manera que el plus de transporte es extrasalarial, se devenga cuando se produzca el desplazamiento al centro de trabajo, lo que no se da con el teletrabajo.

D) La literalidad de los pactos individuales no permite acoger la demanda pues ninguna referencia hace al plus discutido

En definitiva, el **TS entiende que los teletrabajadores no tienen derecho al plus del transporte.**

Actualidad Poder Judicial

El TSJPV considera procedente el despido de un trabajador por agredir a un compañero tras una comida de empresa

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco (TSJPV) razona que los hechos por los que la empresa decidió el despido disciplinario del trabajador fueron graves por su “intensidad y su afectación a la integridad física” de su compañero, al que propinó puñetazos que le causaron una herida que requirió sutura y visita al oftalmólogo.



Fecha: 12/04/2024

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: SENTENCIA TODAVÍA NO PUBLICADA

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco ha considerado procedente el despido de un trabajador por agredir a un compañero tras una comida de empresa de Navidad.

El TSJPV rechaza el recurso presentado por el trabajador y confirma la sentencia del Juzgado de lo social número 7 de Bilbao que declaró procedente el despido.

Según los hechos declarados probados por el juzgado de instancia, el suceso tuvo lugar en la madrugada del 23 de diciembre de 2022 cuando, tras la celebración de una comida de empresa por Navidad, el trabajador demandante agredió a un compañero propinándole varios puñetazos que le provocaron una herida que requirió de sutura y visita al oftalmólogo. La empresa le despidió por estos hechos.

En su recurso ante el TSJPV, el trabajador ha argumentado que la agresión imputada no ha quedado acreditada, que hubo un incidente, pero también denuncias cruzadas, y que se ha vulnerado el principio de igualdad al no haberse tratado la denuncia de un trabajador con las mismas garantías que la del otro.

El TSJPV precisa que el juzgado de instancia ya ha “valorado ampliamente” las declaraciones de los testigos que depusieron en el juicio oral para formar su convicción sobre los hechos acontecidos que dieron lugar al despido del trabajador demandante.

Además, mantiene que los hechos acreditados son “indudablemente graves por su intensidad y afectación a la integridad de un compañero de trabajo, con incidencia clara en su derecho fundamental a la integridad física,” y tienen también “la característica de culpabilidad, al no concurrir, ni haberse alegado en el recurso, ninguna circunstancia que pueda rebajar tal culpabilidad y responsabilidad del trabajador demandante”.

El TSJPV recuerda también doctrina del Tribunal Supremo (TS) para justificar su decisión en una sentencia que no es firme y contra la que cabe recurso ante la Sala de lo Social del TS.

Reconocen la incapacidad permanente total por enfermedad profesional a una vendedora de flores con alergia a las alstroemerias

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco (TSJPV) ratifica una sentencia de un juzgado de Donostia-San Sebastián que reconoció a la vendedora de flores una incapacidad permanente total derivada de enfermedad profesional y condenó a la Mutua Fraternidad Muprespa a abonarle una pensión vitalicia de 674 euros mensuales



Fecha: 15/04/2024

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: SENTENCIA TODAVÍA NO PUBLICADA

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco ha confirmado la incapacidad permanente total por enfermedad profesional que un juzgado de Donostia-San Sebastián reconoció a una vendedora de flores que tiene alergia a las plantas de la familia de las alstroemerias.

En una sentencia que no es firme y contra la que cabe recurso ante el Tribunal Supremo, el TSJPV ratifica la resolución adoptada por el Juzgado de lo Social número 4 de la capital guipuzcoana que reconoció a esta trabajadora una invalidez permanente total derivada de enfermedad profesional para ejercer de vendedora de flores.

Además, condenó a la Mutua Patronal de Accidentes de Trabajo “La Fraternidad Muprespa” a abonar a la trabajadora una pensión vitalicia de 674 euros, doce veces al año, con las revalorizaciones y mejoras que procedan con efectos desde el 18 de noviembre de 2021.

El TSJPV confirma ahora esa resolución y rechaza los recursos de suplicación interpuestos por Fraternidad Muprespa y por el Instituto Nacional de la Seguridad Social y Tesorería General de la Seguridad Social que, entre otras cuestiones, mantenían que la actora presenta una dolencia compatible con el desarrollo de su profesión, en la cual no es exigible el contacto permanente y directo con el agente causante de su alergia, y que no padecía limitaciones que la hagan tributaria de una incapacidad permanente en ninguno de sus grados.

El Superior vasco recuerda que ha quedado probado que la trabajadora padece una dermatitis alérgica de contacto por alstroemeria que le provoca eccemas en diversas partes del cuerpo, y ello a pesar de utilizar prendas de protección.

Además, incide, conforme a lo declarado probado, en que el uso de este tipo de flores es habitual en floristerías y que no es posible evitar el contacto con el alérgeno ya que el “jugo de la planta puede estar presente en múltiples elementos: tijeras, jarras, tableros...”.

Por todo ello, el TSJPV ratifica que concurre una situación de incapacidad permanente total, por la imposibilidad que tiene la trabajadora de desempeñar su profesión habitual incluso con las medidas de protección, y que esta deriva de una enfermedad profesional, porque la alergia que padece se produce por contacto con unas flores de uso común en su trabajo.

El TSJM rechaza declarar fijos a tres trabajadores públicos tras las cuestiones prejudiciales elevadas al Tribunal de Justicia de la Unión Europea

Pese a las recomendaciones efectuadas por los magistrados comunitarios, y denunciar el abuso en la contratación temporal por parte de las Administraciones demandadas, el Pleno de la Sala de lo Social no ha estimado en su totalidad las demandas formuladas

**PODER
JUDICIAL
ESPAÑA**

Fecha: 16/04/2024

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: SENTENCIA TODAVÍA NO PUBLICADA

El Pleno de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, reunido el pasado 18 de marzo, ha rechazado declarar fijos a tres trabajadores públicos vinculados a diferentes administraciones, que habían recurrido en suplicación en reconocimiento de sus derechos laborales.

En el primero de los casos, el Pleno ha estimado parcialmente el recurso planteado por fraude en la contratación temporal de una trabajadora interina de la Agencia Madrileña de Atención Social de la Comunidad de Madrid, que encadenó desde diciembre de 1998 distintos contratos temporales con la misma categoría y ha declarado el carácter indefinido no fijo de la relación laboral con antigüedad desde noviembre de 2010.

Por otra parte, en el mismo Pleno la Sala de lo Social ha desestimado el recurso formulado por una trabajadora de la Consejería de Presidencia de la Comunidad de Madrid, quien solicitaba que se le declarase fija de plantilla y el abono de una indemnización equivalente a la de despido, tras 27 años encadenando diferentes contratos con la citada administración.

Por último, la Sala ha desestimado también el recurso interpuesto por un trabajador de la Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED), al que por sentencia ya se le había reconocido la categoría de indefinido no fijo y reclamaba que se le considerase personal laboral fijo.

En los tres procedimientos de los que da cuenta esta nota los magistrados de la Sala de lo Social habían elevado cuestiones prejudiciales ante el Tribunal de Justicia de la Unión Europea con la intención de que sus resoluciones se ajustaran con pleno detalle al marco jurídico europeo.

'Fraude de ley en la contratación'

El primero de los casos versa sobre la demanda de reconocimiento de derecho presentada contra la Agencia Madrileña de Atención Social de la Comunidad de Madrid por una trabajadora interina que reclamaba que su contrato laboral alcanzase carácter indefinido, o subsidiariamente indefinido no fijo, tras encadenar contratos desde 1998, después de que el juzgado de lo Social nº 21, en primera instancia, desestimara su pretensión.

El Pleno de la Sala de lo Social del TSJ de Madrid ha estimado ahora parcialmente su recurso de suplicación y ha declarado el carácter indefinido no fijo de su relación laboral con una antigüedad desde mediados de 2010, al “apreciar que existe fraude de ley en la contratación, al haber excedido el último contrato suscrito entre las partes el plazo máximo de tres años en el que deben ejecutarse las ofertas de empleo público, conforme al artículo 70 del Estatuto Básico del Empleado Público”.

El Pleno de la Sala ha estimado solo parcialmente la demanda ya que rechaza la pretensión de la trabajadora de que se declare fijo su puesto de trabajo, toda vez que después de elevar una cuestión de prejudicialidad al Tribunal de Justicia de la Unión Europea para que éste aclare al tribunal español si debe sancionar los abusos derivados de la utilización sucesiva de contratos temporales, incluidos los contratos indefinidos no fijos prorrogados sucesivamente, la Sala indica que los jueces europeos han señalado que “la conversión de esos contratos temporales en contratos fijos puede ser la medida”, pero que no se impone en ningún caso como medida que se acuerde la fijeza.

El Pleno de la Sala de lo Social del TSJ de Madrid estima que la situación de fijeza “ha de hacerse respetando los principios de igualdad, mérito y capacidad recogidos en los artículos 23.2 y 103.3 de nuestra Constitución, dado que de lo contrario se podría hacer de mejor derecho a quien obtiene la fijeza por esta vía frente al que accede a tal situación mediante los procesos de selección correspondientes”.

Utilización abusiva de contratos temporales

En el segundo caso, una trabajadora de la Consejería de Presidencia presentó en febrero de 2021 una demanda para que se le declarase trabajador fijo de plantilla a todos los efectos y además que se abonase 'por el abuso cometido', la indemnización equivalente a la un despido improcedente como compensación por la 'utilización abusiva de contratos de duración determinada'. La demandante esgrimía que venía prestando para la Consejería de Presidencia servicios en la vigilancia, detección y extinción de incendios forestales durante la época estival en todas las campañas desde 1994 hasta la fecha, aunque con distintas categorías, alegando a demás tener reconocida la condición de trabajadora indefinida discontinúa. Apoyándose en la cláusula quinta del acuerdo anexo a la Directiva 1999/70/CE y en la jurisprudencia del TJUE, señalaba que sus contratos han superado el límite de encadenamiento contractual derivado del artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores y que, además, pese, a ocupar una plaza permanente en la Administración, la misma no ha efectuado nunca convocatoria. La demandante afirmaba que accedió a su puesto de trabajo a través de una bolsa de trabajo confeccionada al efecto, en condiciones de igualdad con el resto de los solicitantes de dicha bolsa y que, tras 26 años de prestación de servicios, debía considerarse acreditada su capacidad para el ejercicio del mismo.

Así, el Juzgado de lo Social nº 18 de Madrid en una sentencia inicial del 10 de junio de 2021 desestimó su demanda y declaró que ya se había sido reconocido su condición de indefinida discontinua por una sentencia anterior de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 27 de diciembre de 2007. Respecto a la petición de indemnización reclamada, la resolución recurrida ante el TSJM estableció que no procedía fijarla porque el contrato de trabajo está vigente y, cuando se extinga, procederá o no, en su caso, a la que este contemplada en ese momento.

Por último, la sentencia impugnada, reflejaba que “no se acredita ningún abuso hacia la parte actora porque, mientras no se convoquen oposiciones, sigue trabajando y, si se hubieran convocado las oposiciones, la actora puede o no aprobar las mismas cuando concurra en igualdad de condiciones con otros posibles candidatos. Además de que, el hecho de no convocar las plazas causa perjuicio a los posibles candidatos y que, incluso la propia demandante puede verse perjudicada si se convocan y no aprueba”.

Estos preceptos del Juzgado de lo Social nº 18 son los que se han ratificado ahora en la sentencia del Pleno de la Sala de lo Social al entender que corresponde al juzgador únicamente “la función de aplicar el derecho (y no la de crearlo) y que no existe amparo legal para reconocer a la demandante esa condición fija de plantilla, pese a que los magistrados que lo componen consideran totalmente inadmisibles que, después de tantos años de servicio, siga teniendo, en un contrato de naturaleza temporal, lo que podría haberse evitado en su caso mediante la actuación de la Inspección de Trabajo, a fin de evitar que se produjera esa contratación es totalmente irregular, sancionándose oportunamente mediante las medidas adecuadas”.

La Sala además pone de relieve la llamada de atención que se efectúa en la sentencia de TJUE (dando respuesta a las cuestiones prejudiciales elevadas por parte del TSJM) en el sentido de que han de adoptarse las medidas legislativas adecuadas para sancionar los abusos, como el caso en cuestión, así como que en la convocatoria de los procesos de consolidación no pueden obviarse, sino que han de considerarse en todo caso, los supuestos de utilización abusiva de contratos temporales.

Principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad

En el tercer caso, el recurrente, trabajador de la Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED), ya tenía la consideración de indefinido no fijo, categoría reconocida por el Juzgado de lo Social nº 15 de Madrid en septiembre de 2001. Con posterioridad, en febrero de 2002, y en virtud de la resolución aludida, el Juzgado de lo Social nº 7 de Madrid declaró la nulidad del despido del trabajador que se había producido meses antes de la sentencia que le declaraba indefinido no fijo. Así las cosas, en junio de 2020 el trabajador interesó de la UNED la habilitación del sistema de concurso para el acceso a la condición de empleado laboral fijo, dicha pretensión fue desestimada por el Juzgado de lo Social nº 42, que en sentencia de 1 de junio de 2021 absolvió a la demandada respecto de la reclamación de derechos formulada por el trabajador. Una vez recurrida en suplicación esta última sentencia, el Pleno de la Sala de lo Social ha ratificado ahora el pronunciamiento del juzgado de instancia, entre otros razonamientos jurídicos, porque la empleadora en estos supuestos tiene la obligación, y así se recoge en la sentencia anteriormente citada de TJUE (cuestiones prejudiciales), de convocar oportunamente el correspondiente proceso de selección o promoción para la cobertura de vacante a fin de incorporar a su plantilla de trabajadores fijos a quienes los superen, cumpliendo así los principios, de igualdad, mérito y capacidad.

Pese a la recomendación europea de la convocatoria de esas plazas mediante concurso u oposición, la Sala entiende también en este caso que en el este supuesto “nos encontramos ante el insalvable obstáculo de que el acceso a esa situación de fijeza ha de hacerse necesariamente respetando los principios de igualdad, mérito y capacidad recogidos en los artículos 23.2 y 103.3 de la Constitución”.

Votos particulares en favor de la declaración de fijeza

No obstante, el parecer mayoritario del Pleno de la Sala, las sentencias cuentan con el voto particular de varios magistrados que creen que el recurso presentado por los trabajadores debió ser estimado y declararse la fijeza de sus contratos al considerar, entre varios otros planteamientos que conducen, según su juicio, a la misma decisión, que el señalado conflicto entre los principios de igualdad, mérito y capacidad en el acceso al empleo público y el principio de estabilidad en el empleo defendido por la normativa europea no se conjuga “en los supuestos presentes y en muchos otros similares, en los que encontramos a numerosos trabajadores que sin haber superado procesos selectivos prestan servicios para la Administración durante muchos años, de forma continuada o mediante contratos encadenados”. Y añade el voto particular, firmado entre otros magistrados por la presidenta de la Sala de lo Social del TSJ de Madrid, que resulta “difícil defender que tales empleados no hayan demostrado capacidad para su trabajo tras todos esos años de servicios, en ocasiones en puestos técnicos de responsabilidad”.

“Un espectador objetivo externo –se lee en los votos particulares-, se preguntaría necesariamente sobre la forma en que esas personas han podido acceder a empleos públicos de tan larga duración fuera de todo procedimiento selectivo que cumpla con los principios de igualdad, mérito y capacidad. Y la respuesta es que lo han hecho gracias a que la legislación y jurisprudencia ha permitido que el acceso a las contrataciones temporales se lleve a cabo sin respetar esos principios, pese a que no hay nada en las normas que los formulan que excluya su aplicación al acceso al empleo público temporal”. Y añade el voto particular: “Si se aplicasen los indicados principios a la contratación de personal temporal, como parece que debiera hacerse, no se generaría ningún conflicto entre los mismos y el principio de estabilidad en el empleo. Lo que implica que bastaría con aplicar con el necesario rigor los principios de igualdad, mérito y capacidad a los procedimientos selectivos de personal temporal, para que ya no hubiera conflicto con las normas que disciplinan la contratación temporal”.

Los magistrados entienden que en los casos objetos de debate nos encontramos ante contratos de duración anormalmente larga y ante una relación vertical para la aplicación de la normativa europea con efectos directos, ya que el empleador es una administración pública, extremos que incumplen por parte de la entidad empleadora la cláusula quinta del Acuerdo Marco europeo anexo a la Directiva 199/70/CE: y al no existir medidas adecuadas para sancionar este incumplimiento, a su entender, el Pleno de la Sala debería haber estimado la pretensión de fijeza de los recurrentes.

Las tres resoluciones del Pleno de la Sala de lo Social dictadas por el TSJ de Madrid pueden ser recurridas en casación ante la Sala Cuarta del Tribunal Supremo.

Actualidad Poder Judicial

El Tribunal Supremo anula el Real Decreto del arancel de derechos de los procuradores por la “manifiesta insuficiencia” del análisis de impacto económico de su Memoria

La Sala explica, entre otros razonamientos, que el análisis económico de la Memoria, pese a existir formalmente, es notoriamente insuficiente y no se adecúa a las exigencias mínimas de la Ley



Fecha: 12/04/2024

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Sentencia publicada en el BOE 18/04/2024](#)

La Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo ha anulado el Real Decreto 307/2022, de 3 de mayo, por el que se modifica el Real Decreto 1373/2003, de 7 de noviembre, por el que se aprueba el arancel de derechos de los procuradores de los tribunales, debido a la “manifiesta insuficiencia” del análisis de impacto económico incorporado a la Memoria de Análisis de Impacto Normativo del reglamento.

El tribunal estima el recurso planteado por los colegios de Procuradores de Madrid, Albacete, Almería, Islas Baleares, Cantabria, Cartagena, Ciudad Real, Elche, León, Lorca, Lugo, Málaga, Navarra, Orense, Santiago de Compostela, Sevilla, Valencia, Vigo, Vizcaya y Zaragoza.

Entre otros razonamientos, la Sala explica que el análisis económico de la Memoria, pese a existir formalmente, es notoriamente insuficiente y no se adecúa a las exigencias mínimas de la Ley, como sostiene la parte recurrente y está en línea con las advertencias efectuadas en su momento por el Consejo de Estado, la Oficina de Coordinación y Calidad Normativa del Ministerio de la Presidencia, el Pleno del Consejo General del Poder Judicial y la Comisión Nacional de los Mercados y de la Competencia.

“Resulta sorprendente -dicen los magistrados- que tratándose de una norma cuyo objeto consiste precisamente en regular el aspecto fundamental del régimen económico de una profesión, se omita en la Memoria un análisis detallado y concreto del impacto económico que la norma impugnada podría tener sobre el colectivo que ejerce esa profesión. Máxime cuando se trata de una profesión que, además de ofrecer y prestar sus servicios en el mercado, resulta ser actualmente una pieza fundamental en el funcionamiento de la Administración de Justicia en nuestro país como elemento colaborador de ésta”.

“Asimismo, apreciamos que la parca referencia que en el texto se hace respecto del efecto que la norma proyectada podría tener sobre la competencia (que es parte del análisis económico) se ha expresado en términos absolutamente genéricos y apodícticos, sin ofrecer el exigible soporte argumental, razonado y razonable, que permitiera justificar que las conclusiones alcanzadas por la Administración se corresponden de manera coherente con las necesidades planteadas y con los objetivos perseguidos con la aprobación de la norma impugnada”, indica la sentencia.

Tiene en cuenta además el Supremo que se trata de una reforma respecto de la regulación anterior que en ningún modo puede calificarse como de escasa relevancia para el colectivo afectado, “por mucho que se anuncie por la Administración demandada que en el horizonte cercano se producirá otra reforma relativa al régimen arancelario de la Procura aún más trascendente que ésta”.

Seguridad Social

Se encuentra disponible en el área de Noticias RED el [Boletín de Noticias RED 06/2024](#)

SeguridadSocial

Fecha: 17/04/2024

Fuente: web de la Seguridad Social

Enlace: [Boletín de Noticias RED 06/2024](#)

Contiene los siguientes puntos:

- Sistema Especial para Empleados de Hogar. Nuevo Servicio "Domiciliación en Cuenta".
- Contratos formativos en alternancia.
- Alumnos en prácticas formativas. Información en la Web de la TGSS.
- CASIA: Nuevas tipologías de casos tipo consulta.
- RDL 1/2023. DA 47ª LGSS. Reducciones por contribuciones a planes de pensiones de empleo.
- Nueva versión 4.0 del Fichero INSS Empresas (FIE).
- Comunicación al INSS del "Puesto de trabajo" y "Descripción de Funciones".
- Corrección Errores Diseño del registro del fichero txt para la comunicación de datos de personas trabajadoras por cuenta propia.

Convenios colectivos del Estado, Catalunya, Madrid y Andalucía

ESTATAL. ESTACIONES DE SERVICIO. Resolución de 5 de abril de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acta de revisión de las tablas salariales del año 2023 y el incremento pactado para las tablas del año 2024 del Convenio colectivo estatal de estaciones de servicio. [\[BOE 18/04/2024\]](#)

ESTATAL. ENSEÑANZAS DE PELUQUERÍA Y ESTÉTICA. Resolución de 5 de abril de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VIII Convenio colectivo estatal para los centros de enseñanzas de peluquería y estética, de enseñanzas musicales y de artes aplicadas y oficios artísticos. [\[BOE 18/04/2024\]](#)

ESTATAL. SERVICIOS DE PREVENCIÓN. Resolución de 5 de abril de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registran y publican la aprobación de las dietas y gastos de locomoción para los años 2023 y 2024 y el acuerdo relativo a las tablas salariales del año 2024 del III Convenio colectivo nacional de los servicios de prevención ajenos. [\[BOE 18/04/2024\]](#)

ESTATAL. ASESORES FISCALES. Resolución de 5 de abril de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registran y publican las tablas salariales definitivas del año 2023, las tablas iniciales de 2024 y la revisión de conceptos económicos del VII Convenio colectivo estatal para despachos de técnicos tributarios y asesores fiscales. [\[BOE 18/04/2024\]](#)

ESTATAL. SEGURIDAD. Resolución de 5 de abril de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la actualización del anexo de salarios y otras retribuciones 2024 del Convenio colectivo estatal de empresas de seguridad para el periodo 2023-2026. [\[BOE 18/04/2024\]](#)

CATALUNYA. APARCAMENTS. RESOLUCIÓ EMT/1180/2024, de 3 d'abril, per la qual es disposa la inscripció i publicació de l'Acord parcial de la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu d'aparcaments, estacionaments regulats de superfície, garatges, serveis de rentada i greixatge de vehicles de Catalunya (codi de conveni núm. 79001575011999). [\[DOGC 16/04/2024\]](#)

CATALUNYA. ACCIÓ SOCIAL. RESOLUCIÓ EMT/1146/2024, de 15 de març, per la qual es disposen la inscripció i la publicació de l'Acta de la Comissió Paritària del Conveni col·lectiu de Catalunya d'acció social amb infants, joves, famílies i d'altres en situació de risc 2013-2018 (codi de conveni núm. 79002575012007). [\[DOGC 15/04/2024\]](#)

MÁLAGA. AUTOMOCIÓN. Resolución de la delegada territorial de empleo, empresa y trabajo autónomo, sobre la inscripción y publicación del acuerdo parcial del convenio del sector de automoción. [\[DOM 18/04/2024\]](#)

SEVILLA. PENSIONES. Acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo del sector de la construcción estableciendo la contribución empresarial al plan de pensiones de los ejercicios 2022 y 2023. [\[BOS de 12/04/2024\]](#)

SEVILLA. PENSIONES. Acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo del sector de la construcción estableciendo la contribución empresarial al plan de pensiones del ejercicio 2024. [\[BOS de 12/04/2024\]](#)

Leído en prensa

Bruselas obligará a incrementar las inspecciones contra los falsos becarios
