

ÍNDICE

Boletines Oficiales

Estado

Miércoles 22 de mayo de 2024



Núm. 124

MEDIDAS URGENTES LABORALES

[Real Decreto-ley 2/2024, de 21 de mayo](#), por el que se adoptan medidas urgentes para la simplificación y mejora del nivel asistencial de la protección por desempleo, y para completar la transposición de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo.

[\[pág. 3\]](#)

[COMPARATIVO](#)

Catalunya

Núm. 9167 - 22.5.2024



SUBVENCIONS

[RESOLUCIÓ EMT/1738/2024, de 16 de maig](#), per la qual s'aproven les bases reguladores per a la concessió de subvencions per a cupons a la competitivitat empresarial.

[\[pág. 9\]](#)

[RESOLUCIÓN EMT/1738/2024, de 16 de mayo](#), por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de subvenciones para cupones a la competitividad empresarial.

Consejo de Ministros



SISTEMA UNIVERSAL DE SALUD.

El Consejo de Ministros del 14 de mayo de 2024 aprueba el PROYECTO DE LEY de universalidad del Sistema Nacional de Salud. Se solicita la tramitación parlamentario de URGENCIA

[\[pág. 10\]](#)

EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR IP

ANTEPROYECTO DE LEY por la que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, en materia de extinción del contrato de trabajo, a los efectos previstos en el artículo 26.4 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno

[\[pág. 10\]](#)

Sentencias de interés



COTIZACIÓN DEL MEI

La AN establece que las empresas no pueden trasladar el coste adicional de la cotización del Mecanismo de Equidad Intergeneracional (MEI) a los trabajadores acogidos a un convenio especial por ERE hasta el momento de la jubilación.

[\[pág. 13\]](#)



DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL

Condenan a una empresa por violar el derecho a la desconexión digital y la protección de datos de un trabajador, imponiendo una indemnización de 1.000 euros.

[\[pág. 14\]](#)



CUESTION PREJUDICIAL A EUROPA

El TSJ de Valencia formula cuestión prejudicial en relación a si el art. 2 Directiva 2003/88/CE debe interpretarse en el sentido de que el tiempo invertido en el desplazamiento que realizan los trabajadores con el vehículo de la empresa al iniciar y finalizar la jornada de trabajo desde la base a la micro-reserva o tajo en el que realizan sus funciones y desde este hasta la base constituye «tiempo de trabajo».

[\[pág. 15\]](#)



JUBILACIÓN PARCIAL

El trabajador fijo discontinuo, cuya actividad se desarrolla en fechas inciertas, habiéndose celebrado con carácter simultáneo un contrato de relevo, no puede acceder a la jubilación parcial cuando aún no ha cumplido la edad ordinaria de jubilación

[\[pág. 16\]](#)

Tribunal Constitucional



TEMPORALIDAD EN EL EMPLEO PÚBLICO

El Pleno del TC admite a trámite una cuestión de inconstitucionalidad sobre las disposiciones adicionales 6ª y 8ª de la ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público

[\[pág. 18\]](#)



LEY DE VIVIENDA

VIVIENDA. El Pleno del TC reconoce como derecho constitucional el derecho a la vivienda y desestima la mayor parte de las quejas dirigidas contra la ley 12/2023, de 24 de mayo, por el derecho a la vivienda

[\[pág. 19\]](#)

Convenios colectivos Estado, Catalunya, Madrid y Andalucía

[\[pág. 22\]](#)

Boletines Oficiales

ESTADO

Miércoles 22 de mayo de 2024



Núm. 124

MEDIDAS URGENTES

[Real Decreto-ley 2/2024, de 21 de mayo](#), por el que se adoptan medidas urgentes para la simplificación y mejora del nivel asistencial de la protección por desempleo, y para completar la transposición de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo.

COMPARATIVO

RESUMEN:

Entrada en vigor: **23/05/2024** a excepción de donde se indique expresamente otra fecha

Acumulación del permiso de lactancia:

(art. primero. Uno que modifica el art. 37 del ET)

Se prevé la posibilidad de la acumular las horas retribuidas de ausencia por lactancia como un derecho de todas las personas trabajadoras **y sin necesidad, ahora, de que esté recogida en el convenio colectivo o en un acuerdo con la empresa.**

Prevalencia de los Convenios Colectivos autonómicos:

(art. primero. Dos modifica el art. 84 del ET)

Con la modificación que se introduce **se procede a matizar la regulación actual de modo que**, manteniéndose los requisitos de que los acuerdos y convenios autonómicos sean suscritos por los sujetos legalmente legitimados y la eventual limitación de regular algunas materias, **estos acuerdos y convenios suscritos en el ámbito autonómico tendrán prioridad aplicativa sobre cualquier otro convenio sectorial o acuerdo de ámbito estatal**, siempre que dichos convenios y acuerdos obtengan el respaldo de las mayorías exigidas para constituir la comisión negociadora en la correspondiente unidad de negociación. No obstante, dicha prioridad aplicativa queda condicionada ahora exclusivamente a que la regulación de los convenios o acuerdos autonómicos **resulte más favorable para las personas trabajadoras** que la fijada en los convenios o acuerdos estatales, de modo que paralelamente se promueva el desarrollo de los ámbitos autonómicos de negociación y los derechos de las personas trabajadoras.

También se establece la posibilidad de que los **convenios colectivos provinciales** tengan la misma prioridad aplicativa cuando así se prevea en acuerdos interprofesionales autonómicos si resultan más favorables para los trabajadores que los convenios o acuerdos estatales

Se mantiene el listado de materias no negociables en dichos supuestos: el periodo de prueba, las modalidades de contratación, la clasificación profesional, la jornada máxima anual de trabajo, el régimen disciplinario, las normas mínimas en materia de prevención de riesgos laborales y la movilidad geográfica.

Elecciones a órganos de representación en el ámbito de las personas artistas:

(art. primero. Tres que añade una DA 28 del ET)

Se introduce una nueva DA que regula las elecciones a órganos de representación en el ámbito de las personas artistas que desarrollan su actividad en las artes escénicas, audiovisuales y

musicales, así como de las personas que realizan actividades técnicas o auxiliares necesarias para el desarrollo de dicha actividad.

Subsidio por desempleo:

(art. segundo)

Extinción de la prestación por desempleo:

(art. segundo. Tres que modifica el art. 272 del TRLSS)

Realización de un trabajo por cuenta ajena de duración igual o superior a doce meses o, y esta es la novedad **o a veinticuatro meses, en el caso de actividades con alta en alguna mutualidad de previsión social alternativa al Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos.**

Además, podrá extinguirse por el **transcurso del plazo de seis años desde la fecha de baja de la prestación sin haber reanudado el derecho.**

Beneficiarios del subsidio por desempleo:

(art. segundo. Cuatro que modifica el art. 274 del TRLSS)

Se amplía a más colectivos como:

- a los menores de 45 años sin responsabilidades familiares siempre que hayan agotado una prestación contributiva de 365 días
- a quienes acrediten periodos cotizados inferiores a seis meses, aunque carezcan de responsabilidades familiares
- Se reconoce el derecho a acceder al subsidio asistencial a las personas trabajadoras eventuales agrarias, anteriormente excluidas y a trabajadores transfronterizos de Ceuta y Melilla

Carencia de rentas y responsabilidades familiares:

(art. segundo. Cinco que modifica el art. 275 del TRLSS)

No se excluirá al solicitante por percibir rentas propias por encima del 75 por ciento del salario mínimo interprofesional, estableciendo la norma que existirán responsabilidades familiares cuando el total de rentas de la unidad familiar entre el número de personas que la forman, incluido el solicitante, no supere el 75 por ciento del salario mínimo interprofesional.

Solicitudes, nacimiento y prórroga del derecho al subsidio:

(art. segundo. Seis que modifica el art. 276 del TRLSS)

El derecho al subsidio por desempleo nace a partir del día siguiente **al del hecho causante siempre que se solicite en los quince días hábiles siguientes a la fecha del mismo. Solicitado fuera de dicho plazo, pero dentro de los seis meses siguientes a la fecha del hecho causante, nacerá el día de presentación de la solicitud.**

Duración del subsidio:

(art. segundo. Siete que modifica el art. 277 del TRLSS)

Se simplifica la duración de los subsidios de agotamiento de la prestación contributiva igualando la duración, con independencia de la edad, para el subsidio de agotamiento de la prestación contributiva con responsabilidades familiares; se mantiene la duración del subsidio por cotizaciones insuficientes, proporcional al número de meses cotizados.

Cuantía del subsidio:

(art. segundo. Ocho que modifica el art. 278 del TRLSS)

La cuantía del subsidio **será igual a los siguientes porcentajes del indicador público de rentas de efectos múltiples mensual vigente en cada momento:**

- 6 primeros meses: 95% IPREM (570 € según la referencia actual).

- 6 meses siguientes: 90% IPREM: (540 €).
- Resto del periodo: 80% IPREM: (480 €).

Beneficiarios del subsidio por desempleo para mayores de cincuenta y dos años:

(art. segundo. Diez que modifica el art. 280 del TRLSS)

Se mantiene el subsidio de mayores de cincuenta y dos años cuya cuantía fija, no se modifica. Ello sin embargo queda compensado por la mayor duración de este subsidio y por las cotizaciones por la contingencia de jubilación, de las cuales carece el resto de los subsidios.

Compatibilidades:

(art. segundo. Once que modifica el art. 282 del TRLSS)

Se cambia la **fórmula de compatibilidad** de los subsidios previstos en el título III del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social con el trabajo por cuenta ajena, a tiempo completo o a tiempo parcial, estableciendo la compatibilidad **durante un máximo de ciento ochenta** días, en una o varias relaciones laborales, con el objetivo de no penalizar la reincorporación al trabajo.

Además, **se establece la compatibilidad del subsidio con las percepciones económicas obtenidas por asistencia a acciones de formación profesional o en el trabajo o para realizar prácticas académicas externas** que formen parte del plan de estudios.

Régimen transitorio de compatibilidad del subsidio por desempleo con el trabajo por cuenta ajena:

(DT 4ª)

Todos los subsidios por desempleo, incluido el subsidio para mayores de 52 años, que en el momento de entrada en vigor de esta norma estén sujetos al régimen de compatibilidad previsto en la DT 5ª de la Ley 45/2002, de 12 de diciembre, seguirán rigiéndose por lo previsto en la citada disposición transitoria y **por la normativa vigente en la fecha de reconocimiento del subsidio**, hasta que se produzca la finalización de la relación laboral, o en su caso, la extinción del subsidio.

Prestación por desempleo e incapacidad temporal:

(art. segundo. Doce que modifica el art. 283 del TRLSS)

Se aplica lo establecido en el artículo 283 a los trabajadores fijos discontinuos durante los periodos de inactividad productiva.

Prestación por desempleo y nacimiento y cuidado de menor:

(art. segundo. Trece que modifica el art. 284 del TRLSS)

Se actualiza el léxico del artículo 284, respecto de las situaciones protegidas de nacimiento y cuidado de hijos.

Normas aplicables a los trabajadores agrarios:

(art. segundo. Catorce que modifica el art. 286 del TRLSS)

Los trabajadores incluidos en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios están obligados a cotizar por la contingencia de desempleo y tienen derecho a la protección por desempleo conforme a lo establecido con carácter general en este título, con las especialidades establecidas en esta sección.

Reintegro de pagos indebidos:

(art. segundo. Dieciséis que modifica el art. 295 del TRLSS)

Se establece la competencia de la entidad gestora sobre los fraccionamientos de las prestaciones indebidamente percibidas por parte de las personas beneficiarias, así como la posibilidad de acceder a su compensación parcial con las nuevas prestaciones que pudieran reconocerse a la persona deudora.

Obligaciones de los trabajadores, solicitantes y beneficiarios de prestaciones por desempleo:

(art. segundo. Diecisiete que modifica el art. 299 del TRLSS)

Los trabajadores solicitantes y beneficiarios de prestaciones por desempleo tendrán la obligación de:

- comparecer, cuando haya sido previamente requerido, ante la entidad gestora, los servicios públicos de empleo o las agencias de colocación cuando desarrollen actividades en el ámbito de colaboración con aquellos.
- Comunicar las situaciones de interrupción de la actividad fija discontinua suspensión o extinción de la relación laboral que originó el complemento de apoyo al empleo.
- Presentar anualmente la declaración correspondiente al IRPF.

Acceso al subsidio por desempleo de emigrantes retornados:

(art. segundo. Veintiuno que añade una DA 57 al TRLSS)

Entrada en vigor el 1 de noviembre de 2024

Se añade esta disposición de acceso por desempleo de emigrantes retornados de los emigrantes españoles que obtienen protección inmediata tras su retorno a España.

Complemento de apoyo al empleo:

(art. segundo. Veintitrés que añade una DT 59 al TRLSS)

El denominado Complemento de Apoyo al empleo es el instrumento de compatibilidad tanto del subsidio de desempleo como de la prestación ordinaria con la incorporación laboral.

Se podrá prolongar durante un periodo máximo de 180 días tras agotar un año de subsidio.

Régimen transitorio de compatibilidad de las prestaciones por desempleo:

(art. segundo. Veinticuatro que añade una DT 44 al TRLSS)

Entrada en vigor el 1 de noviembre de 2024

Por último, completan la regulación del régimen de compatibilidad aplicable a las prestaciones por desempleo y los efectos de la compatibilidad del trabajo a tiempo completo en cuanto a la cotización que corresponde abonar a la entidad gestora.

Régimen transitorio en materia del nivel asistencial de protección por desempleo:

(DT 3ª)

Asimismo, la **disposición transitoria tercera** prevé el régimen aplicable con carácter transitorio a quienes estuvieran percibiendo o tengan derecho a reanudar cualquiera de los subsidios por desempleo, o el derecho a la renta activa de inserción, vigentes en el momento de la entrada en vigor de este real decreto-ley, quienes lo mantendrán hasta su extinción, así como a quienes no hubieran solicitado alguno de dichos subsidios a pesar de acreditar un hecho causante anterior a la fecha de la entrada en vigor de este real decreto-ley, sin haber solicitado el subsidio; en todos los casos con la garantía de una transición adecuada hacia otros mecanismos de protección social si no se reinsertaran en el mercado laboral.

Funcionarios públicos:

(Art. tercero modifica el art. 47 del TR de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público)

Se añade que las Administraciones Públicas adoptarán medidas de flexibilización horaria para garantizar la conciliación de la vida familiar y laboral de los empleados públicos que tengan a su cargo a hijos e hijas menores de doce años, así como de los empleados públicos que tengan necesidades de cuidado respecto de los hijos e hijas mayores de doce años, el cónyuge o pareja de hecho, familiares por consanguinidad hasta el segundo grado, así como de otras personas que

convivan en el mismo domicilio, y que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos

Sanciones:

(DF segunda)

Entrada en vigor el 1 de noviembre de 2024 a excepción de las infracciones muy graves reguladas en el art. 26.2 del RD Leg 5/2000 que entrará en vigor el **23 de mayo de 2024**

La **disposición final segunda**, como complemento fundamental a la reforma llevada a cabo en este real decreto-ley, modifica el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto. Entre otras, se modifica la **sanción grave** recogida en el artículo 47.1.b) del citado texto legal, para sustituir la sanción de extinción por una graduación de la misma, al establecer una sanción de 3 meses para la primera infracción, 6 meses para la segunda y la extinción para la tercera. Asimismo, **se elimina como infracción leve la falta de inscripción como demandantes de empleo** de las personas beneficiarias de prestaciones, y se adecúa la redacción de la infracción grave del artículo 25.3. Además, se sustituye la infracción leve de falta de acreditación de la búsqueda activa de empleo por el incumplimiento de las exigencias del acuerdo de actividad.

Ingreso Mínimo Vital:

(DF cuarta)

Entrada en vigor el día primero del mes siguiente al de su publicación en el BOE

- **Se amplía as personas beneficiarias** a las personas que provengan de centros residenciales de protección de menores dentro de los 3 años anteriores a la mayoría de edad, o sean huérfanos absolutos siempre que vivan solos; o a las personas que provengan de un centro penitenciario siempre que la privación de libertad sea superior a 6 meses.
- **En el cómputo de los ingresos** para optar al IMV: se introduce un nuevo apartado 5.º en la letra f) del apartado 1, del artículo 20, **con el objeto de excluir de las rentas computables el subsidio no contributivo por desempleo**, cuando a la fecha de solicitud de la prestación se hubiera extinguido.
- **En el caso de parejas de hecho:** la acreditación de la existencia no se requerirá el plazo de 2 años de antelación mínima a la fecha de solicitud cuando existan hijos o hijas en común.
- Se añade una **nueva disposición adicional duodécima**, para regular un procedimiento que, a través de la colaboración entre la entidad gestora del **subsidio por desempleo y la del ingreso mínimo vital**, permita tramitar la prestación de ingreso mínimo vital eliminando cargas administrativas a aquellas personas que agoten el periodo máximo de percepción de los subsidios por desempleo sin haberse reinserado a una relación laboral –y, en su caso, a su unidad de convivencia– en aquellos supuestos en los que previo el consentimiento de las personas interesadas, a través de los datos que proporcione la entidad gestora del subsidio por desempleo, la cumplimentación del modelo de declaración responsable establecido al efecto, y la comprobación de requisitos por la entidad gestora del ingreso mínimo vital sin requerir la aportación de datos o documentos a las personas interesadas, ésta pueda dictar resolución sobre el derecho a la prestación. Este punto entra en vigor el **22 de noviembre de 2024**

Mantenimiento de los beneficios por la contratación de personas cuidadoras en familias numerosas:

(DF quinta)

- recoge el mantenimiento de los beneficios por la contratación de personas cuidadoras en familias numerosas que ya se viniesen aplicando **antes del 1 de abril de 2024**.

Apoyo al empleo en la economía social y en ámbitos o sectores específicos:

(DF sexta)

Entrada en vigor el 1 de noviembre de 2024

- recoge los cambios necesarios en el Real Decreto-ley 1/2023, de 10 de enero, respecto de, por una parte, las **bonificaciones en materia de contratación** en determinados sectores de actividad y ámbitos geográficos, especialmente mientras estén vigentes los Planes Integrales Socioeconómicos de las **Ciudades de Ceuta y Melilla**; y
- por otra, de las **bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social por la contratación de personas cuidadoras en familias numerosas con efectos a partir del 1 de abril de 2024**, y hasta tanto no se produzca el desarrollo reglamentario previsto para la bonificación alternativa regulada en la disposición adicional primera del Real Decreto-ley 16/2022, de 6 de septiembre, para la mejora de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social **de las personas trabajadoras al servicio del hogar**.

CATALUNYA

Núm. 9167 - 22.5.2024



SUBVENCIONS. RESOLUCIÓ EMT/1738/2024, de 16 de maig, per la qual s'aproven les bases reguladores per a la concessió de subvencions per a cupons a la competitivitat empresarial.

RESOLUCIÓN EMT/1738/2024, de 16 de mayo, por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de subvenciones para cupones a la competitividad empresarial.

L'objecte d'aquestes bases és regular la concessió de subvencions per a cupons a la competitivitat empresarial.

Els serveis subvencionables per a cada línia d'ajuts estan regulats a l'annex 2 d'aquesta resolució i, de manera

enunciativa, són els següents:

- 1.1. Línia de Cupons Estratègia.
- 1.2. Línia de Cupons Green.
- 1.3. Línia de Cupons de la Propietat industrial i intel·lectual.
- 1.4. Línia de Cupons Iniciació a l'exportació: Plans de promoció internacional i Export Manager.
- 1.5. Línia Cupons International eTrade.
- 1.6. Línia de Cupons tecnologies digitals avançades.
- 1.7. Línia de Cupons Programes Europeus R+D+I.

El objeto de estas bases es regular la concesión de subvenciones para cupones a la competitividad empresarial.

Los servicios subvencionables para cada línea de ayudas están regulados en el anexo 2 de esta resolución y, de forma

enunciativa, son los siguientes:

- 1.1. Línea de Cupones Estrategia.
- 1.2. Línea de Cupones Green.
- 1.3. Línea de Cupones de la Propiedad industrial e intelectual.
- 1.4. Línea de Cupones Iniciación a la exportación: Planes de promoción internacional y Export Manager.
- 1.5. Línea Cupons International eTrade.
- 1.6. Línea de Cupones tecnologías digitales avanzadas.
- 1.7. Línea de Cupones Programas Europeos I+D+i.

Consejo de Ministros

SISTEMA UNIVERSAL DE SALUD.

Se solicita la tramitación parlamentaria de urgencia del anteproyecto de ley de Universalidad del Sistema Nacional de Salud.



Fecha: 21/05/2024

Fuente: web de La Moncloa

Enlace: [Acceder a Referencia del Consejo de Ministros](#)

En el [Consejo de Ministros del 14/05/2024](#) se aprobó el anteproyecto de Ley de Universalidad del Sistema Nacional de Salud (SNS), con el fin de recuperar el derecho a la asistencia sanitaria en igualdad de condiciones para las personas españolas que residan en el extranjero, para los extranjeros que vienen por reagrupación familiar y para toda persona residente en España con independencia de su condición administrativa mediante la revisión de la Ley 16/2003, de 28 de mayo, de cohesión y calidad del SNS.

Ahora, en el [Consejo de Ministros de 21/05/2024](#), se solicita la tramitación parlamentaria por el procedimiento de urgencia.

EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR IP

ANTEPROYECTO DE LEY por la que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, en materia de extinción del contrato de trabajo, a los efectos previstos en el artículo 26.4 de la

Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno



Fecha: 21/05/2024

Fuente: web de La Moncloa

 Enlace: [Acceder a Referencia del Consejo de Ministros](#)

ELIMINACIÓN DEL DESPIDO AUTOMÁTICO POR INCAPACIDAD PERMANENTE

El Gobierno ha aprobado, a propuesta de los Ministerios de Trabajo y Economía Social y de Derechos Sociales, Consumo y Agenda 2030, la reforma del artículo 49.1.e del Estatuto de los Trabajadores **que permitirá eliminar como causa automática de extinción de la relación laboral el reconocimiento de la Incapacidad Permanente de la persona trabajadora**. La norma recoge el acuerdo alcanzado con el Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI).

La eliminación de la extinción automática del contrato en los casos en que la persona trabajadora accede a la situación de Incapacidad Permanente Total, Absoluta o Gran Invalidez permite proteger más eficazmente el empleo de las personas con discapacidad y cumple el mandato de las propuestas recogidas en el Libro blanco sobre empleo y discapacidad.

Para el Ministerio de Derechos Sociales esta medida supone un nuevo blindaje de los derechos de las personas con discapacidad y permitirá alinear nuestro marco laboral a los mandatos de la Convención de Discapacidad. El objetivo es ofrecer un empleo decente para las personas con discapacidad, eliminando una discriminación como la que suponía el despido automático en determinadas situaciones de discapacidad sobrevenida, priorizando opciones como la adaptación del empleo o el pase a otras funciones.

Así mismo, se van a desplegar las medidas contempladas en el Libro Blanco Empleo y Discapacidad para reforzar el acceso de las personas con discapacidad al empleo y ensanchar sus derechos, como se hizo en la reciente modificación del Artículo 49 de la Constitución Española. Para ello, desde el Ministerio de Derechos Sociales se hace, de nuevo, un llamamiento a todas las fuerzas políticas para concitar un gran respaldo parlamentario.

Por tanto, será obligatorio que las empresas realicen los ajustes razonables que permitan a las personas con discapacidad ejerzan su derecho al trabajo, incluso si acceden a la situación de discapacidad con posterioridad al inicio de su actividad profesional.

Elección voluntaria

La modificación del artículo 49.1.e) del Estatuto de los Trabajadores, **eliminará la referencia a la extinción automática por Gran Incapacidad, Incapacidad Permanente Absoluta e Incapacidad Permanente Temporal, separando con ello estas causas de la muerte de la persona trabajadora**: la Incapacidad Permanente no ha de suponer la muerte civil y laboral de la persona trabajadora.

La posibilidad de extinguir el contrato, hasta ahora en manos de la empresa, se condiciona a la voluntad de la persona trabajadora que podrá solicitar:

- Una adaptación del puesto de trabajo razonable, necesaria y adecuada
- El cambio a otro puesto de trabajo vacante y disponible, acorde con su perfil profesional y compatible con su nueva situación

El texto aprobado también establece los criterios que permiten determinar cuándo los ajustes necesarios constituirían un coste excesivo para la empresa valorando, de manera específica, si los gastos de adaptación pueden sufragarse con ayudas o subvenciones públicas de manera parcial o total y también, en su caso, si son razonables para el tamaño de la empresa.

Sentencias de interés

COTIZACIÓN DEL MEI

La AN establece que las empresas no pueden trasladar el coste adicional de la cotización del Mecanismo de Equidad Intergeneracional (MEI) a los trabajadores acogidos a un convenio especial por ERE hasta el momento de la jubilación.



Fecha: 12/04/2024

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Acceder a Sentencia de la AN de 12/04/2024](#)

La cuestión que nos ocupa en el presente procedimiento es estrictamente jurídica, atinente a determinar si las empresas demandadas deben asumir el coste del denominado "Mecanismo de Equidad Intergeneracional" (en adelante MEI) aplicable desde el 1 de enero de 2023 en el abono del Convenio Especial a la Seguridad Social derivado de la aplicación del acuerdo del ERE NUM000 a los trabajadores acogidos al régimen de bajas incentivadas que permiten enlazar con la jubilación.

La AN entiende que las empresas no pueden trasladar a los trabajadores beneficiados por convenios especiales el coste adicional de la cotización derivado de la aplicación del MEI. Este mecanismo, establecido por la reforma de las pensiones 2022, busca asegurar la sostenibilidad del sistema de Seguridad Social mediante una cotización adicional, pero la sentencia aclara que este coste no puede recaer sobre los trabajadores en el contexto de convenios especiales vinculados a los ERE y bajas incentivadas hasta la jubilación.

Finalmente la AN confirma que as empresas deben asumir el coste adicional sin afectar los acuerdos previamente establecidos con sus trabajadores.

DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL

Condenan a una empresa por violar el derecho a la desconexión digital y la protección de datos de un trabajador, imponiendo una indemnización de 1.000 euros.



Fecha: 04/03/2024

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Acceder a Sentencia del TSJ de Galicia de 04/03/2024](#)



La parte actora presenta demanda en pretensión de que se dicte sentencia por la que se condene a la empresa a reconocer su derecho a la desconexión digital y a que no realice comunicaciones fuera de su horario laboral, que se condene a la empresa por vulnerar su derecho a la intimidad por cesión de sus datos personales, y a indemnizarle, por lo anterior, en la cantidad de 7.551 euros, condenando a la demandada a estar y pasar por esta declaración.

La sentencia de instancia desestima la demanda y absuelve a la demandada de las pretensiones contenidas en demanda.

El trabajador alega que comunicó a la empresa su deseo de hacer efectiva la desconexión digital, y pese a ello, la empresa hizo caso omiso, enviándole diferentes comunicaciones y ordenes de trabajo a su correo electrónico personal, incluso por llamadas a su teléfono particular, incluso por terceros ajenos a la empresa, a los que, la demandada, les ha facilitado su número de teléfono personal, y considera que esta actitud de la empresa, vulnera lo pactado en convenio colectivo sobre desconexión digital, y dichas comunicaciones se le realizan fuera del horario laboral, y a través de herramientas y dispositivos no facilitados por la empresa.

El TSJ:

El derecho a la desconexión digital implica no solo que el trabajador no esté obligado a responder a comunicaciones fuera del horario laboral, sino también que la empresa debe abstenerse de contactarlo. Esto se recoge en el artículo 57 del convenio colectivo aplicable, el cual permite excepciones solo en situaciones de urgencia, como un correo del 31 de marzo de 2023 relacionado con medidas antiterroristas. Sin embargo, otros correos enviados fuera del horario laboral no estaban justificados, violando así este derecho.

En cuanto al derecho a la protección de datos, el trabajador debe dar consentimiento previo para la recogida y uso de sus datos personales. En el caso analizado, el trabajador recibió comunicaciones de una academia de formación y de Quirón Prevención sin haber dado su consentimiento expreso ni haber sido informado adecuadamente sobre el uso de sus datos, lo cual viola sus derechos conforme a los artículos 13 y 14 del Reglamento (UE) 2016/679.

Por estos motivos, la empresa fue condenada a reconocer el derecho del trabajador a la desconexión digital y a no realizar comunicaciones fuera del horario laboral. Además, la empresa debe indemnizar al trabajador con 1.000 euros por violar su derecho a la intimidad y la protección de datos.

CUESTION PREJUDICIAL A EUROPA

El TSJ de Valencia formula cuestión prejudicial en relación a si el art. 2 Directiva 2003/88/CE debe interpretarse en el sentido de que el tiempo invertido en el desplazamiento que realizan los trabajadores con el vehículo de la empresa al iniciar y finalizar la jornada de trabajo desde la base a la micro-reserva o tajo en el que realizan sus funciones y desde este hasta la base constituye «tiempo de trabajo».



Fecha: 24/01/2024

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Acceder a Auto del TSJ de Valencia de 24/01/2024](#)

La norma básica es la Directiva 2003/88/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo (DOUE de 18/11/2003), de la que se pueden destacar los siguientes preceptos por lo que se refiere al objeto del presente procedimiento:



El artículo 1, apartado 1 que dice: "La presente Directiva establece las disposiciones mínimas de seguridad y salud en materia de ordenación del tiempo de trabajo.

El artículo 1, apartado 2 que señala que la Directiva se aplicara: "a) a los períodos mínimos de descanso diario, de descanso semanal y de vacaciones anuales, así como a las pausas y a la duración máxima de trabajo semanal, (...) a todos los sectores de actividad, privados y públicos, en el sentido del artículo 2 de la Directiva 89/391/CEE, sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 14, 17, 18 y 19 de la presente Directiva."

El 2 que contiene las definiciones. En particular:

El apartado 1) que define el tiempo de trabajo como: "todo período durante el cual el trabajador permanezca en el trabajo, a disposición del empresario y en ejercicio de su actividad o de sus funciones, de conformidad con las legislaciones y/o prácticas nacionales;

El apartado 2) que define el periodo de descanso como: "todo periodo que no sea tiempo de trabajo".

La cuestión prejudicial que se plantea ante el Tribunal de Justicia de la Unión Europea

¿Debe interpretarse el artículo 2 de la Directiva 2003/88/CE, de 4 de noviembre, del Parlamento Europeo y del Consejo, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, en el sentido de que **el tiempo invertido en el desplazamiento que realizan los trabajadores con el vehículo de la empresa** al iniciar y finalizar la jornada de trabajo desde la base a la micro-reserva o tajo en el que realizan sus funciones y desde este hasta la base constituye "tiempo de trabajo", según la definición de ese concepto dada en el artículo 2 de la Directiva?.

JUBILACIÓN PARCIAL

El trabajador fijo discontinuo, cuya actividad se desarrolla en fechas inciertas, habiéndose celebrado con carácter simultáneo un contrato de relevo, no puede acceder a la jubilación

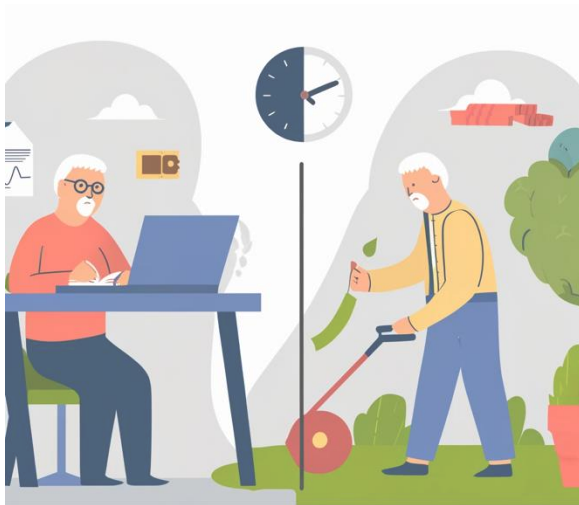
parcial cuando aún no ha cumplido la edad ordinaria de jubilación



Fecha: 29/04/2024

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Acceder a Sentencia del TS de 29/04/2024](#)



Partical retirement

La cuestión a resolver en el presente recurso de casación unificadora consiste en determinar si un trabajador fijo discontinuo, cuya actividad se desarrolla en fechas inciertas, puede acceder a la jubilación parcial, vinculada a un contrato de relevo.

A la vista de la normativa expuesta y de la doctrina de esta Sala, volvemos a reiterar que la condición de trabajador a tiempo completo, al que se refiere la sentencia recurrida, atendiendo a que el hecho probado cuarto afirma que "(...) la demandante trabajó ininterrumpidamente a jornada completa", no puede identificarse con el concepto jurídico que figura en la regulación de

la jubilación parcial con contrato de relevo. No se cuestiona la diversidad que la actividad fija discontinua pueda tener en el marco de la regulación del contrato de trabajo, en el que, claramente, el legislador estableció esa doble conceptualización del mismo. Pero aquí no estamos en el régimen laboral de la relación del trabajador con un empleador, sino en la relación jurídica de seguridad social que se enmarca en otro contexto y que el legislador, claramente, ha querido establecer de forma distinta al régimen laboral. Y esa configuración de la protección no distingue entre trabajadores fijos discontinuos, sino que, a tales efectos, nos encontramos con un solo colectivo, no estableciéndose reglas diferentes entre ellos en atención a que su actividad lo sea en fechas ciertas o inciertas. Siendo ello así, **la Sala ya ha venido señalando que la jubilación parcial está destinada a aquellos trabajadores que atienden una actividad a tiempo completo, pasando a desempeñar una actividad a tiempo parcial. El trabajador fijo discontinuo, en este ámbito de protección, no tiene encaje en la jubilación parcial al no atender un trabajo a tiempo completo.**

Tribunal Constitucional

TEMPORALIDAD EN EL EMPLEO PÚBLICO

El Pleno del TC admite a trámite una cuestión de inconstitucionalidad sobre las disposiciones adicionales 6ª y 8ª de la ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público



Fecha: 22/05/2024
 Fuente: web del Tribunal Constitucional
 Enlace: [Nota](#)

El Pleno del Tribunal Constitucional ha admitido a trámite una cuestión de inconstitucionalidad promovida por la Sala de lo Contencioso-administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha en relación con las disposiciones adicionales [sexta](#) y [octava](#) de la [Ley 20/2021, de 28 de diciembre](#), de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público. La ponencia ha correspondido al magistrado Enrique Arnaldo Alcubilla.

Disposición adicional sexta. Convocatoria excepcional de estabilización de empleo temporal de larga duración.

Las Administraciones Públicas convocarán, con carácter excepcional y de acuerdo con lo previsto en el artículo 61.6 y 7 del TREBEP, por el sistema de concurso, aquellas plazas que, reuniendo los requisitos establecidos en el artículo 2.1, hubieran estado ocupadas con carácter temporal de forma ininterrumpida con anterioridad a 1 de enero de 2016.

Estos procesos, que se realizarán por una sola vez, podrán ser objeto de negociación en cada uno de los ámbitos territoriales de la Administración del Estado, Comunidades Autónomas y Entidades Locales y respetarán, en todo caso, los plazos establecidos en esta norma.

Disposición adicional octava. Identificación de las plazas a incluir en las convocatorias de concurso.

Adicionalmente, los procesos de estabilización contenidos en la disposición adicional sexta incluirán en sus convocatorias las plazas vacantes de naturaleza estructural ocupadas de forma temporal por personal con una relación, de esta naturaleza, anterior al 1 de enero de 2016.

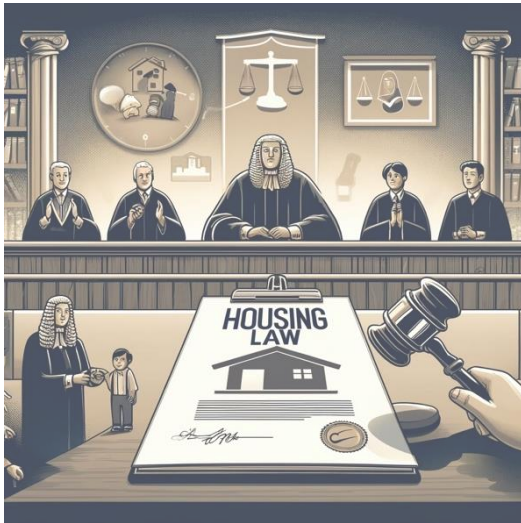
Las disposiciones legales cuestionadas regulan un proceso de estabilización de empleo temporal de larga duración en las Administraciones públicas (plazas ocupadas con carácter temporal de forma ininterrumpida con anterioridad al 1 de enero de 2016) utilizando el procedimiento de concurso de méritos.

El órgano judicial que plantea la cuestión de inconstitucionalidad considera que, en la medida en que ese concurso ha de valorarse principalmente la experiencia en el cuerpo o escala de que se trate, esto es, dando primacía absoluta a la experiencia como funcionario interino, la regulación cuestionada podría resultar contraria al derecho de acceso a las funciones públicas en condiciones de igualdad (art. 23.2 CE). Ello toda vez que esa regulación no satisface los estándares que de manera reiterada ha venido estableciendo la jurisprudencia constitucional en relación con los procesos selectivos que incluyen facilidades de acceso a la función pública para los interinos, en cuanto a la exigencia de que se trate de atender a circunstancias extraordinarias no imputables a la Administración, y de que se acuda al procedimiento de regularización por una sola vez.

Entiende asimismo el órgano judicial que plantea la cuestión de inconstitucionalidad que la regulación legal cuestionada sería contraria al orden constitucional de distribución de competencias, por exceder del carácter de base del régimen estatutario de los funcionarios públicos (art. 149.1.18 CE), vulnerando las potestades de autoorganización de las comunidades autónomas. Ello en la medida en que las disposiciones de la Ley 20/2021 que se cuestionan imponen a todas las Administraciones públicas la utilización del sistema de concurso y obligan a realizar los procesos selectivos en un determinado periodo, sustituyendo así a las comunidades autónomas en la toma de una decisión que es típicamente autoorganizativa y por tanto de competencia autonómica, según se sostiene en el auto de planteamiento de la cuestión.

LEY DE VIVIENDA

VIVIENDA. El Pleno del TC reconoce como derecho constitucional el derecho a la vivienda y desestima la mayor parte de las quejas dirigidas contra la ley 12/2023, de 24 de mayo, por el derecho a la vivienda



El Pleno del Tribunal Constitucional ha estimado parcialmente, por mayoría, el recurso de inconstitucionalidad, promovido por Consejo de Gobierno de la Comunidad Autónoma de Andalucía, contra los artículos 3 f), g) y k); 8 a) y c); 9 e); 11.1 e); 15.1 e); 16; 18 apartados 2, 3 y 4; 19 apartado 1, inciso segundo, y apartado 3; 27 apartado 1, párrafo tres, y apartado 3; 28; 29; 32; 33; 34; 35 y 36; disposición adicional tercera; disposición transitoria primera; disposición final primera, apartados uno, tres y seis; y disposición final cuarta de la [Ley 12/2023, de 24 de mayo, por el derecho a la vivienda](#).

El Tribunal aprecia que, por primera vez, el Estado ejercita su potestad que le confiere el art. 149.1.1 de la CE para regular las condiciones básicas que garantizan la igualdad de todos los españoles en el ejercicio del derecho a disfrutar de una vivienda digna y adecuada.

La sentencia, de la que ha sido ponente la magistrada María Luisa Segoviano Astaburuaga, partiendo del reconocimiento como derecho constitucional del derecho a la vivienda, y de la competencia del Estado para establecer las condiciones básicas que garanticen la igualdad de los ciudadanos en su ejercicio ex art. 149.1.1 CE, **ha desestimado la mayor parte de las quejas, si bien ha concluido que parte de los preceptos impugnados incurre en un exceso competencial, invadiendo las competencias autonómicas en materia de vivienda, lo que conduce a su declaración de inconstitucionalidad y nulidad.**

En concreto, la **declaración de inconstitucionalidad afecta a los siguientes preceptos:**

- el [art. 16](#) (vivienda protegida), que establece el régimen de la vivienda protegida, porque tiene un **nivel de detalle excesivo** y por establecer un régimen de aplicación supletoria, sin que el Estado **pueda dictar normas con el único propósito de crear derecho supletorio del de las Comunidades Autónomas en materias de la exclusiva competencia de estas**, extendiéndose la declaración de inconstitucionalidad también a la [disposición transitoria primera](#) (relativa al régimen las viviendas que ya estuvieran calificadas definitivamente como protegidas a la entrada en vigor de la ley), ya que su finalidad es, sensu contrario, someter a las viviendas que aún no lo estuvieran a la Ley 12/2023;
- el [art. 19.3](#), (Colaboración y suministro de información de los grandes tenedores en zonas de mercado residencial tensionado) segundo inciso, que establece la información que deben suministrar los grandes tenedores, **por considerar excesiva la regulación de la información mínima** que, en caso de ejercitar la facultad de declarar las zonas de mercado residencial tensionado, tendría que requerirse a los grandes tenedores, ya que la determinación de este aspecto debe corresponder a las Comunidades Autónomas;
- y, por último, los apartados 1, párrafo tercero, y 3 del [art. 27](#) (parques públicos de vivienda), regulador del concepto, finalidad y financiación de los parques públicos de

vivienda, por incurrir en **un exceso en la determinación de la composición de los parques públicos** de vivienda sin encontrar cobertura en el art. 149.1.1 y 13 CE (apartado 1, párrafo tercero), y por resultar contrario al principio de autonomía financiera, al prever la afectación finalista de ingresos procedentes de las sanciones impuestas por el incumplimiento de la función social de la propiedad de la vivienda y de la gestión de los bienes integrantes de los parques públicos de vivienda (apartado 3).

El resto de las quejas son desestimadas, por no apreciarse las vulneraciones competenciales que se denuncian en el recurso, o por insuficiencia del levantamiento de la carga argumentativa.

Han anunciado voto particular los magistrados Ricardo Enríquez, Enrique Arnaldo, Concepción Espejel y César Tolosa, por entender que la declaración de inconstitucionalidad debería extenderse a otros preceptos impugnados por el recurrente.

Convenios colectivos del Estado, Catalunya, Madrid y Andalucía

ESTATAL. RESTAURACIÓN MODERNA. Resolución de 9 de mayo de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la revisión de las tablas salariales del Convenio colectivo sectorial estatal de marcas de restauración moderna. [\[BOE 20/05/2024\]](#)

CATALUNYA. HOSPITALS. [\[DOGC DE 14/05/2024\]](#)

BARCELONA. FARMÀCIES. Acord col·lectiu extraestatutari d'eficàcia limitada subscrit per a les oficines de Farmàcia de la província de Barcelona. [\[DOPB DE 22/05/2024\]](#)

FARMACIAS. Acuerdo colectivo extraestatutario de eficacia limitada suscrito para las oficinas de Farmacia de la provincia de Barcelona. [\[DOPB DE 22/05/2024\]](#)

LLEIDA. INDUSTRIES SIDOMETAL·LURGIQUES. Taules salarials per a l'any 2023 del Conveni col·lectiu de treball del sector de les indústries siderometal·lúrgiques de les comarques de Lleida. [\[BOLL 21/05/2024\]](#)

LLEIDA. INDUSTRIAS SIDOMETALÚRGICAS. Tablas salariales para el año 2023 del Convenio colectivo de trabajo del sector de las industrias siderometalúrgicas de las comarcas de Lleida. [\[BOLL 21/05/2024\]](#)

HUELVA. DERIVADOS DEL CEMENTO. Calendario. Convenio Colectivo de Sector de industrias de derivados del cemento (21100325012018) de Huelva. [\[BOC 17/05/2024\]](#)

SEVILLA. OFICINAS. Resolución de la extensión del Convenio Colectivo de estudios técnicos y oficinas de arquitectura y oficinas y despachos en general, de la provincia de Almería al mismo sector de la provincia de Sevilla, con vigencia del 1 de enero de 2022 al 31 de diciembre de 2025. [\[BOS 23/05/2024\]](#)

SEVILLA. OPERADORES LOGÍSTICOS. Tablas salariales del Convenio Colectivo del sector de operadores logísticos de Sevilla y provincia para el año 2024. [\[BOS 23/05/2024\]](#)

SEVILLA. ADUANAS. Convenio Colectivo para las empresas consignatarias de buques, estibadoras, transitarias y agencias de aduana de Sevilla, con vigencia del 1 de enero de 2022 al 31 de diciembre de 2026 [\[BOS 21/05/2024\]](#)