

ÍNDICE

Boletines Oficiales**Estatal**Miércoles 3 de julio de 2024

Núm. 160

SALUD TRABAJADORES

[Real Decreto 612/2024](#), de 2 de julio, por el que se modifica el Real Decreto 665/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes cancerígenos durante el trabajo.

[\[pág. 3\]](#)**Castilla- La Mancha**3 de julio de 2024**CALENDARIO LABORAL.**

[Decreto 30/2024](#), de 25 de junio, por el que se fija el calendario laboral para el año 2025 en la comunidad autónoma de Castilla-La Mancha. [2024/5245].

[\[pág. 4\]](#)**Unión Europea**

5.7.2024

**SOSTENIBILIDAD**

[Directiva \(UE\) 2024/1760](#) del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de junio de 2024, sobre diligencia debida de las empresas en materia de sostenibilidad y por la que se modifican la Directiva (UE) 2019/1937 y el Reglamento (UE) 2023/2859

[\[pág. 4\]](#)**Sentencias de interés****TIQUES COMIDA****CARÁCTER EXTRASALARIAL.**

El TS declara extrasalarial los tiques de comida. La sentencia reafirma que los tickets de comida son una compensación por gastos relacionados con el trabajo presencial y no un derecho salarial para los empleados en modalidad de teletrabajo.

[\[pág. 7\]](#)**DESPIDO IMPROCEDENTE****COMUNICACIÓN.**

El TSJ de Catalunya considera el despido improcedente por defecto en la comunicación ya que consideró que es defectuosa la misma a un mail no autorizado por la trabajadora

[\[pág. 8\]](#)

**OBLIGACIÓN DE ADOPCIÓN AJUSTES RAZONABLES
INEPTITUD SOBREVENIDA.**

En un supuesto de extinción por ineptitud sobrevenida, entiende que la empresa no está obligada a adoptar ajustes razonables si el servicio de prevención califica al trabajador como no apto

[\[pág. 9\]](#)**ABUSO CONTRATOS TEMPORALES
ACUERDO COLECTIVO.**

Es nulo el acuerdo colectivo que limita el llamamiento en las bolsas de temporales para evitar el abuso

[\[pág. 10\]](#)**MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO
ACCIÓN CADUCADA.**

El plazo para impugnar una modificación sustancial de las condiciones de trabajo caduca a los 20 días de la comunicación a los representantes de los trabajadores.

[\[pág. 11\]](#)**CRÉDITO HORARIO
LIBERTAD SINDICAL.**

La sentencia del Tribunal Supremo reafirma que la exigencia de justificación genérica del uso del crédito horario por parte de la empresa no vulnera el derecho a la libertad sindical, siempre que dicha exigencia sea razonable y no constituya una injerencia indebida.

[\[pág. 12\]](#)

Poder Judicial

TELETRABAJO

Un Juzgado de Lugo deniega el teletrabajo a una funcionaria de la Xunta por el tipo de funciones que tiene asignadas

[\[pág. 14\]](#)

Convenios colectivos Estado, Catalunya, Madrid y Andalucía

[\[pág. 16\]](#)

Boletines Oficiales

Estatal

Miércoles 3 de julio de 2024



Núm. 160

SALUD TRABAJADORES. [Real Decreto 612/2024](#), de 2 de julio, por el que se modifica el Real Decreto 665/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes cancerígenos durante el trabajo.

El presente real decreto entrará en vigor el **día siguiente al de su publicación** en el «BOE».

El presente Real Decreto otorga una mayor protección a los trabajadores frente a los riesgos relacionados con la exposición a agentes cancerígenos, mutágenos y reprotóxicos en el trabajo.

En consonancia con la Directiva 2022/431 relativa a la protección de los trabajadores ante los riesgos relacionados con la exposición a agentes carcinógenos o mutágenos durante el trabajo, la nueva normativa modifica el Real Decreto 665/1997 sobre esta misma materia. El objetivo de esta nueva modificación es reforzar la seguridad y la salud de las personas trabajadoras.

El nuevo real decreto establece **valores límite de exposición para el acrilonitrilo** (presente en la industria textil) y **los compuestos de níquel** (en la industria del metal, fabricación de baterías de níquel-cadmio, industria de la cerámica y el vidrio como pigmento) y se actualiza el **valor límite existente para el benceno** (presente en la producción de plásticos, caucho sintético, tintes, resinas, materias primas para detergentes, plaguicidas, entre otros). Para el establecimiento de esos valores límite se ha tenido en cuenta la información disponible, así como los datos científicos y técnicos más actualizados.

Una de las principales novedades que contempla este Real Decreto es que **se incluyen por primera vez sustancias que interfieren con la reproducción, que pueden provocar infertilidad, abortos y malformaciones del feto, los conocidos como agentes reprotóxicos de categoría 1A y 1B.**

Entre las nuevas sustancias que se incorporan cabe destacar plomo y sus compuestos inorgánicos, uno de los agentes reprotóxicos más utilizados en el ambiente laboral. El plomo tiene una amplia variedad de aplicaciones en distintos sectores como el reciclado, baterías, pigmentos, pinturas.

Tras la inhalación o ingestión, el plomo absorbido pasa al torrente sanguíneo y de ahí puede ser liberado al organismo. Por este motivo, el valor límite biológico establecido es una herramienta fundamental para conocer su acumulación en el organismo.

La homogenización de criterios a nivel europeo establece unos niveles mínimos de seguridad. Estas modificaciones supondrán asimismo una mejora en la protección de las personas trabajadoras expuestas a agentes cancerígenos, mutágenos y reprotóxicos en el trabajo, tanto de nuestro país, como de todos los estados miembros.

Castilla- La Mancha**3 de julio de 2024**

CALENDARIO LABORAL. [Decreto 30/2024](#), de 25 de junio, por el que se fija el calendario laboral para el año 2025 en la comunidad autónoma de Castilla-La Mancha. [2024/5245].

Artículo único

Las fiestas laborales de carácter retribuido y no recuperables en el año 2025, en el ámbito territorial de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha, serán las siguientes:

1 de enero, Año Nuevo

6 de enero, Epifanía del Señor

17 de abril, Jueves Santo

18 de abril, Viernes Santo

1 de mayo, Fiesta del Trabajo

31 de mayo, Día de Castilla-La Mancha, en sustitución de la fiesta correspondiente al día 19 de marzo, San José

19 de junio, celebración de la Fiesta del Corpus Christi, en sustitución del descanso laboral correspondiente al día 12 de octubre, Fiesta Nacional de España

15 de agosto, Asunción de la Virgen

1 de noviembre, Día de Todos los Santos

6 de diciembre, Día de la Constitución Española

8 de diciembre, Inmaculada Concepción

25 de diciembre, Natividad del Señor

Disposición final. Entrada en vigor. El presente decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Diario Oficial de Castilla-La Mancha.

Unión EuropeaES
Serie L

2024/1760

5.7.2024

Diario Oficial
de la Unión Europea**SOSTENIBILIDAD.**

[DIRECTIVA \(UE\) 2024/1760](#) DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO de 13 de junio de 2024 sobre diligencia debida de las empresas en materia de sostenibilidad y por la que se modifican la Directiva (UE) 2019/1937 y el Reglamento (UE) 2023/2859.

Artículo 1. Objeto

1. La presente Directiva establece normas sobre:

a) las obligaciones que incumben a las empresas en relación con los efectos adversos, reales y potenciales, para los derechos humanos y el medio ambiente de sus propias operaciones, de las operaciones de sus filiales y de las operaciones efectuadas por sus socios comerciales en las cadenas de actividades de dichas empresas;

b)la responsabilidad que se deriva del incumplimiento de las obligaciones a que se refiere la letra a),
y

c)la obligación de las empresas de adoptar y llevar a efecto un plan de transición para la mitigación del cambio climático que tenga por objeto garantizar, poniendo todos los medios para ello, la compatibilidad del modelo de negocio y de la estrategia de la empresa con la transición a una economía sostenible y con la limitación del calentamiento global a 1,5 °C en consonancia con el Acuerdo de París.

2. La presente Directiva no podrá constituir una causa de disminución del nivel de protección de los derechos humanos, laborales y sociales, del medio ambiente o del clima establecido por el Derecho nacional de los Estados miembros o por los convenios colectivos aplicables en el momento de la adopción de la presente Directiva.

3. La presente Directiva se entenderá sin perjuicio de las obligaciones en materia de derechos humanos, laborales y sociales, y protección del medio ambiente y lucha contra el cambio climático que se establecen en otros actos legislativos de la Unión. Si alguna disposición de la presente Directiva entrase en conflicto con una disposición de otro acto legislativo de la Unión que persiga los mismos objetivos y establezca obligaciones más amplias o más específicas, la disposición de ese otro acto legislativo de la Unión prevalecerá en el ámbito del conflicto y se aplicará a esas obligaciones específicas.

Artículo 2. Ámbito de aplicación

1. La presente Directiva se aplicará a las empresas que se hayan constituido de conformidad con la legislación de uno de los Estados miembros y que cumplan algunas de las condiciones siguientes:

a)tener una media de más de 1 000 empleados y un volumen de negocios mundial neto superior a 450 000 000 EUR en el último ejercicio respecto del que se hayan aprobado o hubieran debido aprobarse estados financieros anuales;

b)aun no habiendo alcanzado los umbrales a que se refiere la letra a), ser la empresa matriz última de un grupo que haya alcanzado dichos umbrales en el último ejercicio para el que se hayan aprobado o hubieran debido aprobarse estados financieros anuales consolidados;

c)haber celebrado, o ser la empresa matriz última de un grupo que haya celebrado, acuerdos de franquicia o de licencia en la Unión a cambio de cánones con empresas terceras independientes, cuando tales acuerdos supongan una identidad común, un concepto empresarial común y la aplicación de métodos empresariales uniformes y los correspondientes cánones hayan ascendido a más de 22 500 000 EUR en el último ejercicio para el que se hayan aprobado o hubieran debido aprobarse estados financieros anuales, y siempre que la empresa haya generado, o sea la empresa matriz última de un grupo que haya generado, un volumen de negocios mundial neto superior a 80 000 000 EUR en el último ejercicio para el que se hayan aprobado o hubieran debido aprobarse estados financieros anuales.

2. La presente Directiva se aplicará también a las empresas que se hayan constituido de conformidad con la legislación de un tercer país y que cumplan alguna de las condiciones siguientes:

a)haber generado un volumen de negocios neto superior a 450 000 000 millones EUR en la Unión en el ejercicio financiero precedente al último ejercicio financiero;

b)aun no habiendo alcanzado los umbrales fijados en la letra a), ser la empresa matriz última de un grupo que, en base consolidada, haya alcanzado dichos umbrales en el ejercicio anterior al último ejercicio financiero;

c)haber celebrado, o ser la empresa matriz última de un grupo que haya celebrado, acuerdos de franquicia o de licencia en la Unión a cambio de cánones con empresas terceras independientes, cuando tales acuerdos supongan una identidad común, un concepto empresarial común y la aplicación de métodos empresariales uniformes, y dichos cánones hubieran ascendido a más de 22 500 000 EUR en la Unión

en el ejercicio anterior al último ejercicio financiero, y siempre que la empresa haya generado, o sea la empresa matriz última de un grupo que haya generado, un volumen de negocios neto superior a 80 000 000 EUR en la Unión en el ejercicio anterior al último ejercicio financiero.

Artículo 37. Transposición

1. Los Estados miembros adoptarán y publicarán, **a más tardar el 26 de julio de 2026**, las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas necesarias para dar cumplimiento a lo establecido en la presente Directiva. Comunicarán inmediatamente a la Comisión el texto de dichas medidas.

Aplicarán dichas medidas:

a) a partir del 26 de julio de 2027, en lo que respecta a las empresas a que se refiere el artículo 2, apartado 1, letras a) y b), constituidas de conformidad con la legislación del Estado miembro y que tengan más de **5 000 empleados de media y hayan generado un volumen de negocios mundial neto superior a 1 500 millones EUR** en el último ejercicio anterior al 26 de julio de 2027 para el que se hayan aprobado o se deberían haber aprobado estados financieros anuales, con excepción de las medidas necesarias para dar cumplimiento al artículo 16, que los Estados miembros aplicarán a dichas empresas durante los ejercicios que comiencen a partir del 1 de enero de 2028;

b) a partir del 26 de julio de 2028, en lo que respecta a las empresas a que se refiere el artículo 2, apartado 1, letras a) y b), constituidas de conformidad con la legislación del Estado miembro y que tengan **más de 3 000 empleados de media y hayan generado un volumen de negocios mundial neto superior a 900 millones EUR** en el último ejercicio anterior al 26 de julio de 2028 para el que se hayan aprobado o se deberían haber aprobado estados financieros anuales, con excepción de las medidas necesarias para dar cumplimiento al artículo 16, que los Estados miembros aplicarán a dichas empresas durante los ejercicios que comiencen a partir del 1 de enero de 2029;

c) a partir del 26 de julio de 2027 en lo que respecta a las empresas a que se refiere el artículo 2, apartado 2, letras a) y b), constituidas de conformidad con la legislación de un tercer país y que hayan generado un volumen de **negocios neto superior a 1 500 millones EUR** en la Unión en el ejercicio anterior al 26 de julio de 2027, con excepción de las medidas necesarias para dar cumplimiento al artículo 16, que los Estados miembros aplicarán a dichas empresas durante los ejercicios que comiencen a partir del 1 de enero de 2028;

d) a partir del 26 de julio de 2028 en lo que respecta a las empresas a que se refiere el artículo 2, apartado 2, letras a) y b), constituidas de conformidad con la legislación de un tercer país y que hayan **generado un volumen de negocios neto superior a 900 millones EUR** en la Unión en el ejercicio anterior al 26 de julio de 2028, con excepción de las medidas necesarias para dar cumplimiento al artículo 16, que los Estados miembros aplicarán a dichas empresas durante los ejercicios que comiencen a partir del 1 de enero de 2029;

e) a partir del 26 de julio de 2029 en lo que respecta a todas las demás empresas a que se refieren el artículo 2, apartado 1, letras a) y b), y el artículo 2, apartado 2, letras a) y b), y las empresas a que se refieren el artículo 2, apartado 1, letra c), y el artículo 2, apartado 2, letra c), con excepción de las medidas necesarias para dar cumplimiento al artículo 16, que los Estados miembros aplicarán a dichas empresas durante los ejercicios que comiencen a partir del 1 de enero de 2029.

Artículo 38. Entrada en vigor

La presente Directiva **entrará en vigor a los veinte días** de su publicación en el DOUE

Sentencias de interés

TIQUES COMIDA

CARÁCTER EXTRASALARIAL. El TS declara extrasalarial los tiques de comida. La sentencia reafirma que los tickets de comida son una compensación por gastos relacionados con el trabajo presencial y no un derecho salarial para los empleados en modalidad de teletrabajo.



Fecha: 19/03/2024

Fuente: web del Poder Judicial

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



En este caso CCOO sostiene que el ticket de comida debería considerarse salario y no una indemnización por gastos. Argumenta que la decisión de no abonar los tickets de comida durante el teletrabajo infringe el principio de igualdad de trato y no discriminación establecido en el RDL 28/2020.

La empresa defiende que el ticket de comida es estrictamente una compensación por gastos de comida relacionados con el trabajo presencial. La empresa nunca abonó esta partida a los empleados que trabajaban desde casa antes de la pandemia.

EITS:

Sobre el Carácter Salarial del Ticket de Comida:

El Tribunal Supremo considera que el ticket de comida tiene carácter extrasalarial, ya que está destinado a compensar gastos de comida fuera del domicilio.

No se aporta evidencia de que los tickets de comida se abonen de manera habitual y con naturaleza salarial.

Sobre la Igualdad de Trato y No Discriminación:

El Tribunal Supremo concluye que el RDL 28/2020 no es aplicable en este caso porque se rige por la normativa laboral ordinaria durante la pandemia.

No se vulnera el principio de igualdad de trato porque los tickets de comida nunca se abonaron a quienes trabajaban desde su domicilio.

En definitiva, los tickets de comida no se venían abonando a quienes prestaban trabajo en su propio domicilio y no se acredita que tuvieran naturaleza salarial, pues se anuda a los gastos de comida que los trabajadores deben asumir en los días de prestación de sus servicios fuera de su domicilio (sea en el centro de trabajo o en el de un cliente).

DESPIDO IMPROCEDENTE

COMUNICACIÓN.

El TSJ de Catalunya considera el despido improcedente por defecto en la comunicación ya que consideró que es defectuosa la misma a un mail no autorizado por la trabajadora



Fecha: 10/04/2024

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Acceder a sentencia del TSJ de Catalunya de 10/04/2024](#)



Celestina interpuso una demanda de despido contra BON PREU SAU. El Juzgado de lo Social n.º 28 de Barcelona desestimó la demanda declarando procedente el despido.

HECHOS:

Celestina trabajaba para BON PREU SAU desde el 9 de enero de 2001 como reponedora.

Celestina estuvo de baja desde el 13 de septiembre de 2019 hasta el 13 de enero de 2021.

Celestina fue recontratada el 4 de diciembre de 2021, se le dieron vacaciones, y finalmente fue despedida el 11 de

enero de 2022 por ineptitud sobrevenida.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Se analizó la validez de la **comunicación del despido a través de correo electrónico certificado**.

Se concluyó que no se probó que Celestina hubiera aceptado recibir notificaciones por correo electrónico ni que hubiera recibido el certificado médico de no aptitud personalmente.

FALLO

El Tribunal Superior de Justicia de Cataluña revocó la sentencia inicial, declarando el despido de Celestina como improcedente.

Esta sentencia destaca la importancia de las correctas comunicaciones en los despidos y el cumplimiento de los requisitos formales establecidos por el Estatuto de los Trabajadores.

OBLIGACIÓN DE ADOPCIÓN AJUSTES RAZONABLES

INEPTITUD SOBREVENIDA. En un supuesto de extinción por ineptitud sobrevenida, entiende que la empresa no está obligada a adoptar ajustes razonables si el servicio de prevención califica al trabajador como no apto



Fecha: 24/05/2024

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Acceder a Sentencia del TSJ de Castilla La Mancha de 24/05/2024](#)



HECHOS:

Juan María es despedido por ineptitud sobrevenida. El Juzgado de lo social de Toledo desestimó la demanda declarando procedente el despido.

Juan María trabajaba para la empresa desde el 12/03/2018, el 06/07/2021 inició un proceso de IT siendo dado de alta el 24/11/2022.

El 17/02/2023, la empresa entregó una carta de despido a Juan María, basada en ineptitud sobrevenida, tras un reconocimiento médico que lo declaró no apto para su puesto.

El informe del servicio de prevención de la empresa declaró al trabajador no apto para su puesto debido a limitaciones físicas significativas. Este informe concluyó que el trabajador no podía realizar las tareas fundamentales de su puesto, que incluían la manipulación de cargas superiores a 10 kilos y la realización de posturas forzadas.

La empresa llevó a cabo un estudio para evaluar la posibilidad de reubicar al trabajador en un puesto compatible con sus limitaciones físicas. Sin embargo, concluyó que no había puestos vacantes que se ajustaran a su situación.

EI TSJ:

La sentencia cita la Directiva 2000/78/CE del Consejo y la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE), que requieren que los empleadores adopten ajustes razonables para permitir a los trabajadores con discapacidades conservar su empleo, a menos que estos ajustes constituyan una carga excesiva para el empleador.

En este caso, la sentencia determina que la empresa no tenía obligación de realizar ajustes adicionales más allá de los ya evaluados, dado que el informe del servicio de prevención ya había calificado al trabajador como no apto y no había posibilidades de reubicación dentro de la empresa.

Obligaciones de la Empresa:

La sentencia concluye que **la empresa cumplió con sus obligaciones al realizar un reconocimiento médico y evaluar las posibilidades de reubicación**. No se identificaron ajustes razonables que pudieran haber permitido al trabajador continuar en su puesto sin que ello supusiera una carga excesiva para la empresa.

Además, **se menciona que la empresa no estaba obligada a reubicar al trabajador en una empresa del grupo FCC Aqualia, ya que esta posibilidad no fue probada ni incluida en el relato fáctico**.

En resumen, la sentencia considera que la empresa cumplió con la normativa al evaluar la aptitud del trabajador y al no encontrar ajustes razonables que permitieran su continuidad en el puesto de trabajo, procedió de manera adecuada al despedirlo por ineptitud sobrevenida.

ABUSO CONTRATOS TEMPORALES

ACUERDO COLECTIVO. Es nulo el acuerdo colectivo que limita el llamamiento en las bolsas de temporales para evitar el abuso



Fecha: 17/06/2024

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Acceder a Sentencia del TS de 17/06/2024](#)

Es nulo un **acuerdo firmado** entre una sociedad autonómica empresarial (VAERSA) y los sindicatos más representativos para modificar el «Reglamento de Bolsas» con el objeto de que a los trabajadores que ya hayan trabajado para la empresa y que estén incluidos en la bolsa no se les llame de nuevo si, conforme a lo dispuesto en la legislación, su contratación excede los

límites temporales previstos en aquella (siendo calificados temporalmente como «no disponible temporal»).

El acuerdo firmado el 17 de diciembre de 2021 por la empresa pública Valenciana de Aprovechamiento Energético de Residuos SA (VAERSA) y los sindicatos UGT-PV y CCOO-PV modificaba el reglamento de bolsas de trabajo temporal de VAERSA.

El acuerdo regulaba:

Automatización de la No Disponibilidad: Se establecía que si un candidato de la bolsa de trabajo temporal estaba en riesgo de superar el límite temporal que convertiría su contrato temporal en indefinido (según el artículo 15.5 del ET), el candidato pasaría automáticamente a la situación de “no disponible temporal” durante seis meses.

Desactivación Temporal: Durante este periodo de “no disponible temporal”, el candidato no podría ser contratado por VAERSA, lo que le impediría alcanzar la duración temporal necesaria para convertirse en trabajador indefinido no fijo.

Reactivación: El candidato podría reactivarse en la bolsa de trabajo al finalizar el periodo de seis meses, pero perdería la continuidad necesaria para adquirir la condición de indefinido no fijo.

Este acuerdo, según el Tribunal Supremo, perpetuaba la condición de temporalidad de los trabajadores y era contrario a la normativa nacional y europea diseñada para evitar el abuso de contratos temporales.

MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

ACCIÓN CADUCADA.

El plazo para impugnar una modificación sustancial de las condiciones de trabajo caduca a los 20 días de la comunicación a los representantes de los trabajadores



Fecha: 12/03/2024

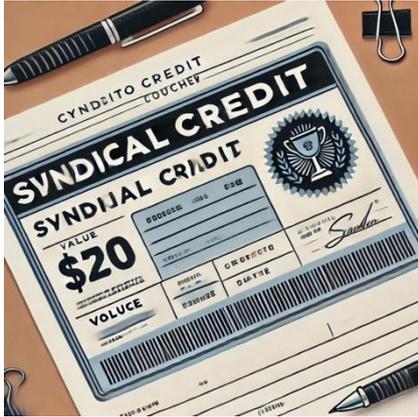
Fuente: web del Poder Judicial

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

HECHOS:

La empresa implementó un sistema “hot desk” o “puestos calientes” como parte de un procedimiento de “Smart job”. El sindicato exigía a la empresa a que ubicara a los trabajadores en sus puestos habituales.

La empresa comunicó al sindicato el 06/07/2020 su voluntad de implementar el “Smart job”.



La demanda se presentó el 04/08/2020, **más allá del plazo de 20 días hábiles desde la comunicación empresarial.**

CONTROVERSIA:

Determinar si ha caducado la acción de impugnación de la modificación sustancial de condiciones de trabajo colectiva realizada por la empresa.

EI TS:

Desestima el recurso de casación presentado por el sindicato dado que había caducado la acción.

La sentencia reafirma la importancia del cumplimiento estricto de los plazos de caducidad en la impugnación de decisiones empresariales sobre modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.

CRÉDITO HORARIO

LIBERTAD SINDICAL. La sentencia del Tribunal Supremo reafirma que la exigencia de justificación genérica del uso del crédito horario por parte de la empresa no vulnera el derecho a la libertad sindical, siempre que dicha exigencia sea razonable y no constituya una injerencia indebida



Fecha: 11/06/2024

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Acceder a Sentencia del TS de 11/06/2024](#)

HECHOS:

Enriqueta, delegada sindical, comunicó el uso de 70.5 horas de crédito horario entre octubre de 2019 y marzo de 2020.

La empresa no abonó el salario correspondiente a dichas horas por considerarlas ausencias injustificadas.

DISCURSIÓN:

Se discute si la exigencia de justificar genéricamente el uso del crédito horario sindical vulnera la libertad sindical. El TSJ de Galicia consideró que exigir una justificación genérica (tipo de actividad) vulneraba la libertad sindical.

EITS:

El crédito horario es un permiso retribuido, cuya justificación genérica no vulnera la libertad sindical. La empresa puede exigir justificación genérica para controlar el uso del crédito horario sin que ello constituya una injerencia indebida.

Actualidad del Poder Judicial

TELETRABAJO

Un Juzgado de Lugo deniega el teletrabajo a una funcionaria de la Xunta por el tipo de funciones que tiene asignadas

La sentencia indica que el puesto de trabajo no es susceptible de desempeño en régimen de teletrabajo, “ya que desarrolla parte de sus funciones fuera de las dependencias administrativas” y es la única inspectora de vivienda tramitadora que hay en Lugo



Fecha: 01/07/2024
Fuente: web del Poder Judicial
Enlace: [Acceder a Nota](#)

El Juzgado de lo Contencioso-administrativo número 1 de Lugo ha rechazado la solicitud de una funcionaria de carrera del cuerpo administrativo de la Xunta de Galicia de que se le concediese el teletrabajo diez días al mes o, subsidiariamente, cinco días. “La prestación de servicios en régimen de teletrabajo ni se puede imponer al empleado público ni este imponerlo a la administración por el mero hecho de solicitarlo, lo cual no quiere decir que esta pueda denegarlo de forma arbitraria o discriminatoria ni concederlo en contra de las necesidades del servicio”, explica la magistrada en la sentencia, en la que indica que, en este caso, la Xunta considera que el puesto de trabajo de la solicitante no es susceptible de desempeño en régimen de teletrabajo, “ya que desarrolla parte de sus funciones fuera de las dependencias administrativas” y es la única inspectora de vivienda tramitadora que hay en Lugo.

La jueza, por tanto, ha confirmado la resolución de la administración, pues entiende que la denegación del teletrabajo ha sido motivada y que se ha adoptado “bajo el paraguas de la potestad de autoorganización de la administración, resultando que el superior jerárquico-jefe de sección, con el visto bueno del jefe provincial, ha entendido que no procede, de acuerdo con el tipo de trabajo que desempeña”. La magistrada recalca que la organización propia de la administración “ha de ser respetada por este juzgado”, por cuanto “no se observa arbitraria ni se ha aportado dato alguno del que inferir algún ánimo espurio o de cualquier otro tipo a la hora de adoptar la decisión; motivo por el cual el control judicial no puede adentrarse en la organización propia de cada servicio”.

Además, en la resolución subraya que no ha quedado acreditado el trato discriminatorio hacia la demandante por el hecho de que para otros puestos de trabajo se haya autorizado ese sistema. “Es necesario efectuar un análisis individualizado de cada situación, recabando el informe del jefe de sección, quien está en una posición idónea para valorar la procedencia de la concesión de la solicitud de quien pretende prestar el servicio que se inserta en la organización

administrativa propia de cada departamento”, indica la titular del Juzgado de lo Contencioso-administrativo número 1 de Lugo. La sentencia no es firme, pues contra ella cabe presentar recurso.

Convenios colectivos del Estado, Catalunya, Madrid y Andalucía

ESTATAL. SECTOR CONSTRUCCIÓN. Resolución de 20 de junio de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acta de interpretación del VII Convenio colectivo general del sector de la construcción. [\[BOE 03/07/2024\]](#)

ESTATAL. TURRONES Y MAZAPANES. Resolución de 20 de junio de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de aprobación de las tablas salariales definitivas para el año 2024 del Convenio colectivo para las industrias de turrones y mazapanes. [\[BOE 03/07/2024\]](#)

ESTATAL. NOTARÍAS. Resolución de 20 de junio de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el III Convenio colectivo estatal de notarios/notarias y personal empleado. [\[BOE 03/07/2024\]](#)

ESTATAL. INSTALACIONES ACUÁTICAS. Resolución de 20 de junio de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la aprobación de las tablas salariales para el año 2024 y la modificación parcial del Convenio colectivo estatal de mantenimiento y conservación de instalaciones acuáticas. [\[BOE 03/07/2024\]](#)

BARCELONA. BUGADERIES. Conveni col·lectiu de treball del sector de tallers de tintoreria, despatxos a comissió, bugaderies d'autoservei i planxada per als anys 2022-2024. [\[BOPB de 02/07/2024\]](#)

BARCELONA. LAVANDERÍAS. Convenio colectivo de trabajo del sector de talleres de tintorería, despachos a comisión, lavanderías de autoservicio y planchada para los años 2022-2024. [\[BOPB de 02/07/2024\]](#)

TARRAGONA. TEXTIL. Conveni col·lectiu de treball del sector del comerç tèxtil de la província de Tarragona, per als anys 2022-2024. Codi conv. 43000115011994. [\[BOPT 04/07/2024\]](#)

TARRAGONA. TEXTIL. Convenio colectivo de trabajo del sector del comercio textil de la provincia de Tarragona, para los años 2022-2024. Código conv. 43000115011994. [\[BOPT 04/07/2024\]](#)

GRANADA. TRANSPORTE DE MERCANCÍAS. Convenio colectivo para empresas de transportes de mercancías por carretera, agencias de transportes, despachos centrales y auxiliares, almacenistas distribuidores y operadores. [\[BOPGr 04/07/2024\]](#)

JAEN. TRANSPORTES DISCRECIONALES DE MERCANCÍAS POR CARRETERA. Convenio Colectivo de trabajo para el sector de Transportes Discrecionales de Mercancías por carretera de la provincia de Jaén. Tablas salariales para los años 2024, 2025 y 2026. [\[BOPJ 03/07/2024\]](#)

SEVILLA. PASTELERÍA, BOLLERÍA, ETC.. Convenio Colectivo del sector de confitería, pastelería, bollería, repostería, churrería, fábrica de chocolate y turrones de Sevilla y su provincia, con vigencia del 1 de enero de 2023 al 31 de diciembre de 2026. [\[BOPS 04/07/2024\]](#)

MADRID. COMERCIO DEL METAL. Resolución de 13 de junio de 2024, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación de la revisión salarial del convenio colectivo del Sector de Comercio del Metal, suscrita por la Comisión de Seguimiento del convenio (código número 28000745011982). [\[BOCM de 29/06/2024\]](#)