

ÍNDICE

Boletines Oficiales**Estatal**Jueves 25 de julio de 2024**CONVALIDACIÓN REAL DECRETO LEY PRÓRROGA DE MEDIDAS DERIVADAS DEL CONFLICTO DE UCRANIA**

Núm. 179

[Resolución de 23 de julio de 2024](#), del Congreso de los Diputados, por la que se ordena la publicación del Acuerdo de convalidación del Real Decreto-ley 4/2024, de 26 de junio, por el que se prorrogan determinadas medidas para afrontar las consecuencias económicas y sociales derivadas de los conflictos en Ucrania y Oriente Próximo y se adoptan medidas urgentes en materia fiscal, energética y social.

[\[pág. 3\]](#)Resumen y [comparativo](#)Miércoles 24 de julio de 2024**COPAAMÉRICA EN LA CIUDAD DE BARCELONA BONIFICACIONES**

Núm. 178

[Real Decreto 712/2024](#), de 23 de julio, por el que se desarrollan las bonificaciones de cuotas aplicables a las actividades relacionadas con la organización y celebración de la XXXVII edición de la Copa América en la ciudad de Barcelona.

[\[pág. 3\]](#)**Consejo de Ministros****INCAPACIDAD PERMANENTE
DESPIDO.**

PROYECTO DE LEY por la que se modifican 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 por incapacidad permanente de las personas trabajadoras, y el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, en materia de incapacidad permanente.

[\[pág. 7\]](#)**Congreso de los Diputados****PRESENCIA EQUILIBRADA ENTRE HOMBRES Y MUJERES
REPRESENTACIÓN PARITARIA.**

El Congreso de los Diputados aprueba el proyecto de Ley Orgánica de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres.

[\[pág. 10\]](#)

Sentencias de interés



ACCIDENTE "IN ITINERE" ELEMENTO CRONOLÓGICO.

La sentencia establece que el accidente sufrido por la trabajadora mientras se dirigía a su trabajo debe considerarse como accidente laboral "in itinere", a pesar de que ocurrió una hora y media antes del inicio de su jornada laboral, debido a las circunstancias razonables del trayecto y la preparación previa al trabajo.

[\[pág. 16\]](#)



TRABAJADORES AUTÓNOMOS PRESTACIÓN POR CESE DE ACTIVIDAD.

La imposibilidad de continuar con el negocio por no renovación del contrato de alquiler del local no implica fuerza mayor.

[\[pág. 17\]](#)



PENSIÓN DE VIUDEDAD PAREJAS DE HECHO.

El Tribunal consideró las circunstancias excepcionales del caso, como la convivencia prolongada, la voluntad de formalizar la pareja y la trágica muerte por suicidio del causante para reconocer la pensión. Se aplicó una interpretación flexible de la norma.

[\[pág. 19\]](#)



TELETRABAJO PORCENTAJE DE TRABAJO A DISTANCIA.

La sentencia refuerza la necesidad de que las modificaciones en las condiciones de teletrabajo sean acordadas entre la empresa y los trabajadores, y confirma que la compensación por los gastos de teletrabajo debe ser económica y no sustituible por otros beneficios.

[\[pág. 20\]](#)



TELETRABAJO ACUERDO DE VOLUNTADES.

La sentencia reafirma la importancia de que las condiciones de teletrabajo sean acordadas entre la empresa y los trabajadores, garantizando su voluntariedad y claridad, y establece que las interrupciones del teletrabajo por causas no imputables al trabajador deben ser consideradas como tiempo de trabajo efectivo y remunerado.

[\[pág. 21\]](#)

Comisión Europea



CONTRATOS SECTOR PÚBLICO

SEGUNDA CARTA DE EMPLAZAMIENTO

La Comisión insta a ESPAÑA a eliminar las condiciones laborales discriminatorias en el sector público. [\[pág. 24\]](#)



PLANES DE PENSIONES

CARTA DE EMPLAZAMIENTO

La Comisión pide a ESPAÑA que garantice las libertades del mercado interior en los sistemas nacionales de pensiones complementarias [\[pág. 25\]](#)



PRODUCTO PANEUROPEO DE PENSIONES INDIVIDUALES

CARTA DE EMPLAZAMIENTO

La Comisión insta a ESPAÑA y PORTUGAL a completar la aplicación del Reglamento sobre el producto paneuropeo de pensiones individuales [\[pág. 26\]](#)

Convenios colectivos Estado, Catalunya, Madrid y Andalucía

[\[pág. 27\]](#)

Boletines Oficiales

Estatal

Jueves 25 de julio de 2024



Núm. 179

CONVALIDACIÓN REAL DECRETO LEY PRÓRROGA DE MEDIDAS DERIVADAS DEL CONFLICTO DE UCRANIA

[Resolución de 23 de julio de 2024](#), del Congreso de los

Diputados, por la que se ordena la publicación del Acuerdo de convalidación del Real Decreto-ley 4/2024, de 26 de junio, por el que se prorrogan determinadas medidas para afrontar las consecuencias económicas y sociales derivadas de los conflictos en Ucrania y Oriente Próximo y se adoptan medidas urgentes en materia fiscal, energética y social.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 86.2 de la Constitución, el Congreso de los Diputados, en su sesión extraordinaria del día de hoy, **acordó convalidar el [Real Decreto-ley 4/2024](#)**, de 26 de junio, por el que se prorrogan determinadas medidas para afrontar las consecuencias económicas y sociales derivadas de los conflictos en Ucrania y Oriente Próximo y se adoptan medidas urgentes en materia fiscal, energética y social, publicado en el «Boletín Oficial del Estado» número 155, de 27 de junio de 2024.

Primer@Lectura

Boletín **LABORAL** semanal

Semana del 24 de junio de 2024

[Boletín LABORAL de la semana del 24 de junio de 2024](#)

(con el resumen y [comparativo](#))

Miércoles 24 de julio de 2024



Núm. 178

COPAAMÉRICA EN LA CIUDAD DE BARCELONA

BONIFICACIÓN DE CUOTAS

[Real Decreto 712/2024](#), de 23 de julio, por el que se desarrollan

las bonificaciones de cuotas aplicables a las actividades relacionadas con la organización y celebración de la XXXVII edición de la Copa América en la ciudad de Barcelona.

La Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023, en su disposición adicional centésima décima séptima, ha estipulado que el Gobierno del Estado y, en su caso, los distintos departamentos ministeriales en la esfera de sus respectivas competencias adopten las iniciativas, disposiciones, actos y demás medidas que se estimen necesarios para atender a los compromisos derivados de la designación de Barcelona como ciudad sede de la XXXVII Copa América.

Asimismo, la disposición final trigésima cuarta de dicha ley recoge las bonificaciones de cuotas aplicables a las personas trabajadoras contratadas por las personas jurídicas constituidas en

España por la entidad organizadora y por los equipos participantes, como consecuencia de la celebración de la XXXVII Copa América.

Entrada en vigor: 25 de julio de 2024

Objeto. (Art. 1)

Este real decreto desarrolla las reglas sobre las bonificaciones aplicables con ocasión de la celebración de la XXXVII edición de la Copa América, contenidas en la [disposición final trigésima cuarta de la Ley 31/2022](#), de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023.

Disposición final trigésima cuarta. Bonificaciones de cuotas respecto de trabajadores contratados por las personas jurídicas constituidas en España por la entidad organizadora y por los equipos participantes, como consecuencia de la celebración de la «XXXVII Copa América Barcelona».

Uno. Las personas jurídicas constituidas con motivo del acontecimiento por la entidad organizadora de la «XXXVII Copa América Barcelona» o por los equipos participantes, que cuenten con un domicilio en España, tendrán una bonificación del 100 por ciento en la cotización a la Seguridad Social por contingencias comunes, así como por los conceptos de recaudación conjunta con las cuotas de Seguridad Social, respecto de los trabajadores que contraten para la realización de labores directamente relacionadas con su participación en el citado acontecimiento.

Dos. En el plazo de dos meses desde la entrada en vigor de la ley se aprobará un real decreto en el que se establezcan los requisitos, plazos, procedimiento de concesión y medidas de control relativas a la mencionada bonificación.

Tres. La bonificación de cuotas a que se refiere esta disposición final podrá aplicarse a partir del primer día del mes siguiente al de la entrada en vigor del real decreto a que se refiere el apartado Dos.

Beneficiarios de las bonificaciones: (Art. 3)

Personas Jurídicas Beneficiarias:

- Las bonificaciones aplican a **personas jurídicas domiciliadas en España** constituidas para la XXXVII Copa América, incluyendo la entidad organizadora, equipos participantes y empresas auxiliares.
- Estas entidades deben estar **inscritas en el sistema de Seguridad Social** como empresas, conforme al artículo 10 del Reglamento General sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social (Real Decreto 84/1996).

Trabajadores Incluidos:

- Bonificaciones aplicables a **trabajadores contratados** después de la constitución de las personas jurídicas mencionadas, mediante contratos indefinidos, temporales o de duración determinada, tanto a tiempo completo como parcial.
- **Excluidos contratos formativos, de relevo y ciertos contratos a tiempo parcial** (según artículo 65.3 del Reglamento General sobre cotización y liquidación de otros derechos de la Seguridad Social, Real Decreto 2064/1995).
- **Incluye a personal de alta dirección, técnicos, administrativos, mecánicos, tripulantes**, entre otros, excluyendo a ciertos colectivos especificados en el artículo 136.2 de la Ley General de la Seguridad Social y en el artículo 5 de la Ley 47/2015.

Relación con la Copa América:

- Las labores deben estar directamente relacionadas con la participación en la XXXVII Copa América, y esto debe acreditarse mediante certificación de la entidad organizadora.

Porcentaje y duración. (Art. 4)

- Las bonificaciones de las cuotas que se regulan en este capítulo **serán del 100 por 100 de las aportaciones de las empresas en sus cotizaciones a la Seguridad Social por contingencias comunes**, así como por los conceptos de recaudación conjunta con las cuotas de Seguridad Social, esto es, desempleo, formación profesional y Fondo de Garantía Salarial, tanto en contratos a tiempo completo como a tiempo parcial o en contratos fijos-discontinuos.
- Las bonificaciones serán aplicables a las **cuotas devengadas entre marzo de 2023 y diciembre de 2025**, finalizando, en cualquier caso, a la terminación de la realización de las labores directamente relacionadas con la organización y participación en el acontecimiento

Consejo de Ministros

INCAPACIDAD PERMANENTE

DESPIDO. Se aprueba el PROYECTO DE LEY por la que se modifican 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 por incapacidad permanente de las personas trabajadoras, y el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, en materia de incapacidad permanente.



Fecha: 23/07/2024

Fuente: web de La Moncloa

Enlace: [Acceder a Referencia del Consejo de Ministros de 23/07/2024](#)

El proyecto de ley modificará:

- Eliminar como causa automática de extinción de la relación laboral el reconocimiento de una IP de la persona trabajadora
- La persona trabajadora podrá solicitar, en el plazo de 1 mes, la adaptación del puesto de trabajo, o el cambio a otro puesto de trabajo vacante y disponible, acorde con su perfil profesional y compatible con su nueva situación.
- La empresa deberá adaptar el puesto de trabajo, en el plazo de 3 meses, que si supone un coste excesivo pueden sufragarse con ayudas o subvenciones públicas

El Consejo de Ministros 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 la hasta ahora denominada Gran Invalidez permite proteger más eficazmente el empleo de las personas con discapacidad y cumple con una de las propuestas recogidas en el Libro blanco sobre empleo y discapacidad.

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 Ley de las personas con 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, priorizando opciones como la adaptación del puesto de trabajo o el pase a otras funciones.

Además, se van a desplegar las medidas contempladas en el Libro Blanco sobre 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.

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 Invalidez, 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:

- **La adaptación del puesto de trabajo**
- **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, en su caso contrario, si son excesivos en relación con el salario medio, el tamaño y el volumen de negocio de la empresa.**

La norma también se refiere a la posibilidad de que las personas trabajadoras requieran formación en prevención de riesgos laborales para su nueva situación.

Los servicios de prevención de riesgos laborales y la representación legal de los trabajadores colaborarán para determinar, en cada caso, los ajustes necesarios para adaptar el puesto a la nueva situación o para seleccionar otros puestos de trabajo

Cómputo de los plazos

Desde esa notificación del reconocimiento de la incapacidad permanente, el trabajador o trabajadora **tendrá un mes** para decidir si quiere seguir en su puesto. Será entonces cuando la empresa disponga de **tres meses**, como máximo para adaptarlo a las nuevas necesidades, para cambiar a otra posición o para extinguir el contrato en caso de que concurren los elementos necesarios que permitan acceder a este extremo.

Durante el periodo de espera, **la persona trabajadora percibirá el subsidio de Incapacidad Temporal lo que permitirá evitar vacíos de cobertura en la protección.**

Congreso de los Diputados

PRESENCIA EQUILIBRADA ENTRE HOMBRES Y MUJERES

REPRESENTACIÓN PARITARIA. El Congreso de los Diputados aprueba el proyecto de Ley Orgánica de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres.



Fecha: 23/07/2024

Fuente: web del Congreso de los Diputados

Enlace: [Acceder a Nota](#)

El Congreso ha aprobado este martes, en sesión extraordinaria, la [Ley Orgánica de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres](#). La Cámara ha aprobado definitivamente el texto por 178 votos a favor y 171 votos en contra en la votación final de conjunto, dado su carácter orgánico.

Previamente, el [Pleno](#) se ha pronunciado sobre las [enmiendas introducidas por el Senado](#), habiendo aprobado enmiendas de corrección gramatical, enmiendas al Preámbulo (en concreto, en sus apartados II y VIII), al capítulo II (artículos segundo y cuarto), al capítulo V (artículo noveno, apartado 3.1), a la disposición transitoria segunda y a los apartados 3 y 5 de la disposición transitoria primera.

El objeto de dicha ley orgánica, según se expone, es "avanzar en la consecución del ejercicio real y efectivo del principio constitucional de igualdad" y "ahondar en el citado principio de presencia o composición equilibrada, hasta el punto de exigir una representación paritaria en determinados ámbitos y órganos".

Por ello, pretende introducir "sustanciales modificaciones en nuestro ordenamiento jurídico a fin de ahondar en esa realización efectiva de la igualdad de mujeres y hombres, esencialmente en los ámbitos decisorios de la vida política y económica" y "avanzar en la consecución del ejercicio real y efectivo del principio constitucional de igualdad, de acuerdo con el mandato que dirige a los poderes públicos el artículo 9.2 de la Constitución Española".

El texto se estructura en doce capítulos, en los que se aborda, respectivamente, la modificación de la Ley Orgánica del Régimen Electoral General; la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos constitucionales y de relevancia constitucional; la modificación de la Ley del Gobierno; la Ley del Régimen Jurídico del Sector Público; la transposición de la Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a un mejor equilibrio de género entre los

administradores de las sociedades cotizadas y a medidas conexas; la modificación de la Ley sobre Colegios Profesionales; la modificación de la Ley de la radio y la televisión de titularidad estatal; la modificación de la Ley de Libertad Sindical; la modificación del Estatuto de los Trabajadores; la presencia equilibrada de hombres y mujeres en el Consejo de Estudiantes Universitario del Estado; la modificación de Funciones; y la modificación de la Ley del Tercer Sector de Acción Social.

Ley Orgánica de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera

Al haberse rechazado la enmienda introducida por el Senado a la Disposición transitoria tercera, el texto modifica el artículo 15.6 de la Ley Orgánica de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera. De esta forma, si el acuerdo del Consejo de Ministros en el que se recogen los objetivos de estabilidad presupuestaria y de deuda pública ya se hubiera remitido a las Cortes Generales, y este hubiera sido rechazado por el Senado, dichos objetivos se someterán a una nueva votación en el Pleno del Congreso, aprobándose por mayoría simple, sin necesidad de que se inicie un nuevo procedimiento.

Tramitación parlamentaria

El proyecto de ley fue admitido a trámite por la Mesa del Congreso en diciembre de 2023 y remitido a la Comisión de Igualdad para su aprobación. En febrero, el pleno rechazó [la enmienda a la totalidad de devolución presentada por el Grupo Parlamentario VOX](#). Así, la Comisión de Igualdad designó una ponencia para la elaboración del [informe](#) que fue elevado a la comisión en el mes de junio y que, junto a las enmiendas aprobadas de los grupos, elaboró el [dictamen](#).

Finalmente, el Pleno aprobó el pasado 27 de junio el dictamen del Proyecto de Ley Orgánica emitido por la Comisión de Igualdad.

Tras remitirse el [proyecto de ley al Senado](#), la Cámara Alta presentó enmiendas al articulado, por lo que el texto ha sido devuelto al Congreso.

Al haber concluido su tramitación parlamentaria, la ley está lista para su entrada en vigor, que se producirá, de acuerdo con su disposición final cuarta, a los veinte días de su publicación en el BOE.

Resumen de esta norma:

Mediante esta ley orgánica se **incorpora al derecho español la Directiva (UE) 2022/2381**, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de noviembre de 2022, relativa a un mejor equilibrio de género entre los administradores de las sociedades cotizadas y a medidas conexas.

Modifica:

Artículo primero. Modificación de la Ley Orgánica 5/1985, de 19 de junio, del Régimen Electoral General.

Artículo segundo. Modificación de la Ley Orgánica 2/1979, de 3 de octubre, del Tribunal Constitucional

Artículo tercero. Modificación de la Ley Orgánica 3/1980, de 22 de abril, del Consejo de Estado.

Artículo cuarto. Modificación de la Ley 50/1981, de 30 de diciembre, por la que se regula el Estatuto Orgánico del Ministerio Fiscal.

Artículo quinto. Modificación de la Ley Orgánica 2/1982, de 12 de mayo, del Tribunal de Cuentas.

Artículo sexto. Modificación de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial.

Artículo séptimo. Modificación de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno.

Artículo octavo. Modificación de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

Artículo noveno. Modificación del Texto Refundido de la Ley de Sociedades de Capital, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio.

Lo dispuesto en el artículo 529 bis, en sus apartados 3 y siguientes del texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, será de aplicación **a partir del 30 de junio de 2026 para las 35 sociedades con mayor valor de capitalización bursátil**, determinada utilizando la cotización de cierre en el día en que la presente ley orgánica entre en vigor. Para el resto de sociedades cotizadas, lo dispuesto en dicho artículo será de aplicación a partir del **30 de junio de 2027**. (DT 1ª)

1) Se modifica la Ley de Sociedades anónimas cotizadas

Artículo 529 bis.

Carácter

necesario del consejo de administración y representación equilibrada de mujeres y hombres.

1. Sin perjuicio de lo previsto en la disposición adicional duodécima, las sociedades cotizadas deberán ser administradas por un consejo de administración que estará compuesto, exclusivamente, por personas físicas.

2. El Consejo de administración deberá velar porque los procedimientos de selección de sus miembros favorezcan la diversidad respecto a cuestiones, como la edad, ~~el género~~, la discapacidad o la formación y experiencia profesionales y no adolezcan de sesgos implícitos que puedan implicar discriminación alguna y, en particular, que faciliten la selección de consejeras en un número que permita alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres.

1. Sin perjuicio de lo previsto en la disposición adicional duodécima, las sociedades cotizadas deberán ser administradas por un consejo de administración que estará compuesto, exclusivamente, por personas físicas.

2. El Consejo de administración deberá velar por que los procedimientos de selección de sus miembros favorezcan **la igualdad entre mujeres y hombres**, así como **la diversidad respecto a cuestiones** como la edad, la discapacidad o la formación y experiencia profesionales y no adolezcan de sesgos implícitos que puedan implicar discriminación alguna y, en particular, que faciliten la selección de consejeras en un número que permita alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres.

3. Las sociedades cotizadas deberán asegurar que el consejo de administración tenga una composición que asegure la presencia, como mínimo, de un cuarenta por ciento de personas del sexo menos representado. El número total de consejeros que se considerará mínimo necesario para alcanzar tal objetivo deberá ser el porcentaje más cercano al cuarenta por ciento, sin que pueda superar en ningún caso el porcentaje del cuarenta y nueve por ciento de miembros del consejo de administración.

En aquellos casos en que se produzca un incumplimiento de dicho porcentaje a raíz del fallecimiento u otras circunstancias sobrevenidas, como la pérdida de su capacidad de obrar o inhabilitadas legalmente, o a consecuencia de la renuncia voluntaria de uno de los miembros del consejo de administración, produciéndose una vacante anticipada, la sociedad cotizada deberá alcanzar de nuevo dicho porcentaje al nombrar al nuevo consejero o consejera por cooptación, de acuerdo con lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 529 decies. Dicho porcentaje deberá recuperarse de forma definitiva en la primera junta general de accionista que tenga lugar después de la vacancia producida.

4. Únicamente en el caso de que una sociedad cotizada no alcance los objetivos establecidos en el apartado anterior, deberá ajustar los procesos de selección de las personas candidatas a miembros del consejo de administración, para garantizar la consecución de los mismos.

Se deberá establecer un procedimiento que permita la apreciación comparativa de las competencias y capacidades de cada persona candidata. Dicho sistema deberá diseñarse con base en unos criterios claros, neutrales en su formulación y no ambiguos, asegurando un proceso no

discriminatorio a lo largo de todas las fases de selección, incluyendo las fases de preparación de los anuncios de vacantes, de preselección, de preparación de la lista restringida y la creación de grupos de selección de personas candidatas.

Los criterios que deben regir la selección se establecerán con anterioridad al inicio del proceso de selección.

En caso de que varias personas candidatas estén igualmente capacitadas desde un punto de vista de competencia, prestaciones profesionales y aptitud, las sociedades cotizadas deberán dar preferencia a la persona candidata del sexo menos representado. Únicamente se podrá incumplir dicha obligación en supuestos excepcionales, cuando existan motivos de mayor alcance jurídico, como que se persigan otras políticas de diversidad, que se aduzcan tras una evaluación individualizada y una apreciación objetiva por parte de la sociedad cotizada, y siempre sobre la base de criterios no discriminatorios.

5. Conforme con lo establecido en la legislación de protección de datos personales, las sociedades cotizadas estarán obligadas a informar a toda persona candidata que así lo solicite, y siempre que su candidatura se haya examinado en el proceso de selección a miembros del consejo de administración previsto en el apartado anterior, de lo siguiente:

a) Los criterios de capacitación en que se basó la elección.

b) La apreciación comparativa de las personas candidatas que se ha realizado, con arreglo a los criterios anteriores.

c) En su caso, los motivos que llevaron a elegir a una persona candidata que no fuese del sexo menos representado.

6. En todo caso, las sociedades cotizadas deberán facilitar a la junta general de accionistas información relativa a las medidas exigidas en materia de equilibrio entre mujeres y hombres en el consejo de administración, así como sobre las posibles sanciones derivadas del incumplimiento de las mismas, y que pudieran afectar a la sociedad.

7. En aquellos procesos judiciales iniciados por la persona candidata no seleccionada en que, de las alegaciones de la parte actora se deduzca la existencia por parte de esta de una capacitación igual a la de la persona candidata a miembro del consejo de administración seleccionada por la sociedad cotizada, siendo la parte actora del sexo menos representado en dicho consejo de administración, corresponderá a la sociedad cotizada la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de la selección realizada y del cumplimiento de los requisitos establecidos en el párrafo cuarto del apartado 4 del presente artículo.

8. Del mismo modo, las sociedades cotizadas deberán velar por que la alta dirección tenga una composición que asegure la presencia, como mínimo, de un cuarenta por ciento de personas del sexo menos representado. En la memoria prevista en el capítulo II del título VII de la presente ley, se detallará el cumplimiento de este principio. Si el porcentaje de miembros del sexo menos representado no alcanza el cuarenta por ciento se proporcionará una explicación de los motivos y de las medidas adoptadas para alcanzar ese porcentaje mínimo en el ejercicio económico inmediatamente posterior y sucesivos.

9. El consejo de administración de las sociedades anónimas cotizadas deberá elaborar y publicar, integrado en el informe de sostenibilidad, anualmente y en su página web información sobre la representación del sexo menos representado en el consejo de administración de la sociedad, que deberá ser fácilmente accesible.

Dicha información deberá ser remitida, a su vez, a la Comisión Nacional del Mercado de Valores, conforme a lo dispuesto en el artículo 99 de la Ley 6/2023, de 17 de marzo, de los Mercados de Valores y de los Servicios de Inversión.

Aquella publicará, con periodicidad anual, un listado actualizado de las sociedades cotizadas que manifiesten en su informe de sostenibilidad haber alcanzado los objetivos establecidos en el artículo 529 bis, apartado 3.

10. Dicha información, incluida en el informe de sostenibilidad, debe distinguir entre miembros del consejo de administración ejecutivos y no ejecutivos, y recopilar las medidas que se hubiesen adoptado para alcanzar los objetivos del artículo 529 bis apartado 3. Igualmente, en caso de que no se hubiesen alcanzado dichos objetivos por parte de la sociedad en materia de igualdad de género, se incluirán también los motivos a los que responde dicho incumplimiento, y una descripción exhaustiva

de las posibles medidas que se hayan adoptado o se tenga previsto adoptar para cumplir con los mismos.

11. Esta información sobre la representación del sexo menos representado en el consejo de administración prevista en el apartado 9 se difundirá como otra información relevante por la sociedad de forma simultánea al informe anual de gobierno corporativo y al informe anual sobre remuneraciones de los consejeros y consejeras, y se mantendrá accesible en la página web de la sociedad y de la Comisión Nacional del Mercado de Valores de forma gratuita durante un periodo mínimo de 10 años.

12. Esta información sobre igualdad de género en el consejo de administración no incluirá, por lo que respecta a cada administrador, categorías especiales de datos personales en el sentido del artículo 9.1 del Reglamento (UE) n.º 2016/679, ni datos personales relativos a su situación familiar.»

2) Se añade una DA a la Ley de Sociedades anónimas cotizadas

Disposición adicional decimosexta. Representación equilibrada de mujeres y hombres en los consejos de administración de las entidades de interés público.

1. Lo previsto en el artículo 529 bis en sus apartados 3 y siguientes resultará también de aplicación a las entidades que, de conformidad con la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, **tengan la consideración de entidad de interés público**, a partir del ejercicio siguiente al que concurren los siguientes requisitos:

a) Que el número medio de trabajadores empleados durante el ejercicio sea superior a 250.

b) Que el importe neto de la cifra anual de negocios supere los 50 millones de euros o el total de las partidas de activo sea superior a 43 millones de euros.

c) Que, en el caso de entidades de interés público emisoras de valores admitidos a negociación en un sistema multilateral de negociación, su capitalización, calculada según el precio de cierre de la última sesión del año, esté por encima de 200 millones de euros.

Cuando se trate de sociedades controladas, directa o indirectamente por una familia, podrán excluirse del cómputo, a criterio de la sociedad, los consejeros ejecutivos y los dominicales contemplados en el artículo 529 duodécies.3.

A tales efectos, se entenderá por control lo dispuesto en el artículo 42 del Código de Comercio y por familia las personas relacionadas entre sí en línea directa, ascendente y descendente, sin límite, y en línea colateral hasta el cuarto grado.

2. No será exigible a dichas entidades de interés público la obligación de remisión de la información anual a la Comisión Nacional del Mercado de Valores prevista en el apartado 529 bis apartado 9, cuando no sean sociedades cotizadas.»

Artículo décimo. Modificación de la Ley 6/2023, de 17 de marzo, de los Mercados de Valores y de los Servicios de Inversión.

Artículo undécimo. Modificación de la Ley 2/1974, de 13 de febrero, sobre Colegios Profesionales.

Artículo duodécimo. Modificación de la Ley 17/2006, de 5 de junio, de la radio y la televisión de titularidad estatal.

Artículo decimotercero. Modificación de la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario.

Artículo decimocuarto. Modificación de la Ley 50/2002, de 26 de diciembre, de Fundaciones.

Artículo decimoquinto. Modificación de la Ley 43/2015, de 9 de octubre, del Tercer Sector de Acción Social.

Artículo decimosexto. Modificación de la Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social.

Disposición adicional primera. Participación equilibrada de mujeres y hombres en la composición de órganos para la concesión de premios o condecoraciones financiados o concedidos por la Administración General del Estado o entidades integrantes del sector público institucional estatal.

Disposición adicional segunda. Participación equilibrada de mujeres y hombres en los cargos a los que se refieren los artículos 13 y 102.1 de la Ley 39/2007, de 19 de noviembre, de la carrera militar.

Disposición adicional tercera. Organismos responsables de la promoción, el análisis, el seguimiento y el apoyo del equilibrio de género en los consejos de administración.

Disposición adicional cuarta. Evaluación de los méritos, curriculum vitae y trayectoria investigadora en las convocatorias públicas de I+D+i.

Disposición adicional quinta nueva. Participación equilibrada de mujeres y hombres en los órganos directivos y de representación de los agentes sociales

Disposición adicional sexta nueva. Participación equilibrada de mujeres y hombres en las Juntas Directivas de las Federaciones Deportivas.

Disposición transitoria primera. Aplicación de las medidas sobre representación paritaria y participación equilibrada en los procesos electorales, sector público institucional estatal, sociedades cotizadas y otras entidades.

Disposición transitoria segunda. Aplicación de las medidas sobre representación paritaria y participación equilibrada en los órganos constitucionales o de relevancia constitucional.

Disposición final primera. Modificación de la Ley 39/2022, de 30 de diciembre, del Deporte.

Disposición final segunda. Modificación del Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio, por el que se regula la relación laboral especial de los deportistas profesionales.

Disposición final tercera. Modificación de la Ley Orgánica 6/2002, de 27 de junio, de Partidos Políticos

Disposición final cuarta. Modificación de la Ley 35/1995, de 11 de diciembre, de ayudas y asistencia a las víctimas de delitos violentos y contra la libertad sexual.

Disposición final quinta. Modificación de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones.

Disposición final sexta. Modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre. **(modificaciones relativas a las víctimas de violencia de género)**

Disposición final séptima. Modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

Disposición final octava. Modificación de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.

Sentencias de interés

ACCIDENTE “IN ITINERE”

ELEMENTO CRONOLÓGICO. La sentencia establece que el accidente sufrido por la trabajadora mientras se dirigía a su trabajo debe considerarse como accidente laboral “in itinere”, a pesar de que ocurrió una hora y media antes del inicio de su jornada laboral, debido a las circunstancias razonables del trayecto y la preparación previa al trabajo.



Fecha: 06/03/2024

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Acceder a sentencia del TSJ de Canarias de 06/03/2024](#)

Antecedentes de Hecho

Demanda Inicial:

El 18 de junio de 2020, Mutua Asepeyo presentó una demanda contra Adolfina, el INSS, la Tesorería General de la Seguridad Social y Dreamplace Hotels & Resorts S.L.

La demanda alegaba que Adolfina había sufrido un accidente de tráfico el 25 de marzo de 2019 cuando acudía a su puesto de trabajo, pero que dicho accidente **no podía considerarse laboral “in itinere” debido a que ocurrió a las 10:20 de la mañana y su horario de trabajo comenzaba a las 12:00**, con un trayecto estimado de 15 minutos desde su domicilio al lugar de trabajo.

Sentencia del Juzgado de lo Social:

El Juzgado de lo Social nº 1 de Santa Cruz de Tenerife **desestimó la demanda** de Mutua Asepeyo el 28 de febrero de 2022, **confirmando la resolución del INSS que declaraba el accidente como laboral “in itinere”**.

Recurso de Suplicación:

Mutua Asepeyo interpuso un recurso de suplicación contra esta sentencia, argumentando principalmente la falta del elemento cronológico necesario para considerar el accidente como “in itinere”.

El TSJ:

La sentencia establece que el accidente sufrido por la trabajadora Adolfina mientras se dirigía a su trabajo debe considerarse **como accidente laboral “in itinere”, a pesar de que ocurrió una hora y media antes del inicio de su jornada laboral**, debido a las circunstancias razonables del trayecto y la preparación previa al trabajo.

Fundamentos de Derecho

Elementos del Accidente “in itinere”:

Para calificar un accidente como laboral “in itinere” se deben cumplir cuatro elementos:

Elemento Teleológico: Que el viaje tenga como finalidad principal **acudir al trabajo**.

Elemento Geográfico: Que se produzca en el **trayecto habitual y normal** entre el domicilio y el lugar de trabajo.

Elemento Cronológico: Que ocurra dentro del **tiempo prudencial** normalmente invertido en el trayecto.

Elemento de Idoneidad del Medio: Que se realice con un **medio normal** de transporte.

Revisión de los Hechos:

El Tribunal Superior de Justicia de Canarias revisó los hechos probados y concluyó que el accidente ocurrió en un trayecto habitual hacia el trabajo y que, aunque ocurrió una hora y media antes del inicio de la jornada laboral, esta anticipación no desvirtuaba el nexo cronológico debido a razones como la necesidad de cambiarse de ropa y buscar aparcamiento.

Confirmación de la Sentencia:

El Tribunal confirmó que el accidente era “in itinere” y desestimó el recurso de Mutua Asepeyo.

TRABAJADORES AUTÓNOMOS

PRESTACIÓN POR CESE DE ACTIVIDAD.

La imposibilidad de continuar con el negocio por no renovación del contrato de alquiler del local no implica fuerza mayor.



Fecha: 21/02/2024

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Acceder a sentencia del TSJ de Canarias de 21/02/2024](#)

Antecedentes de Hecho

Demanda Inicial:

Alexis, un mecánico autónomo desde 2013, solicitó la prestación por cese de actividad a la Mutua de Accidentes de Canarias **tras la resolución del contrato de arrendamiento de su local**. **Alegaba la inviabilidad de continuar su actividad por no disponer de otro local y por pérdidas económicas**.

La mutua denegó la prestación por considerar que no se cumplían los requisitos de pérdidas superiores al 10% y que la rescisión del contrato de arrendamiento no fue sobrevenida.

Sentencia del Juzgado de lo Social:

El Juzgado de lo Social nº 5 de Santa Cruz de Tenerife **desestimó la demanda de Alexis**, concluyendo que no se acreditaban las pérdidas requeridas ni la imposibilidad de continuar la actividad en otro local.

Recurso de Suplicación:

Alexis interpuso un recurso de suplicación contra esta sentencia, argumentando que la resolución del contrato de arrendamiento fue una causa sobrevenida y que la situación económica del negocio justificaba el cese de actividad.

El TSJ:

El tribunal determinó que Alexis no cumplía con los requisitos para acceder a la prestación por cese de actividad, ya que no se acreditaron pérdidas económicas significativas ni se probó la existencia de una situación de fuerza mayor que impidiera continuar con su actividad en otro local.

Fundamentos de Derecho

Revisión de Hechos Probados:

El tribunal aceptó añadir la fecha de nacimiento de Alexis (1959) al relato de hechos probados, ya que podía ser relevante para valorar la fuerza mayor alegada.

Análisis de Causas de Cese de Actividad:

- **Motivos Económicos, Técnicos, Productivos u Organizativos:** No se acreditaron pérdidas superiores al 10% de los ingresos ni otras causas económicas o productivas que justificaran el cese de actividad.
- **Fuerza Mayor:** El tribunal analizó si la resolución del contrato de arrendamiento podía considerarse fuerza mayor, **concluyendo que no se probó la imposibilidad material de continuar la actividad en otro local**. La sentencia consideró que la resolución del contrato por parte del arrendador no constituía fuerza mayor ni causaba una dificultad extraordinaria e inexigible para trasladar el negocio.

PENSIÓN DE VIUDEDAD

PAREJAS DE HECHO. El Tribunal consideró las circunstancias excepcionales del caso, como la convivencia prolongada, la voluntad de formalizar la pareja y la trágica muerte por suicidio del causante para reconocer la pensión. Se aplicó una interpretación flexible de la norma.



Fecha: 12/06/2024

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Acceder a Sentencia del TSJ de A Coruña de 11/04/2024](#)**Antecedentes de Hecho****Relación y Convivencia:**

La demandante, Brigida, convivió con Benigno **durante más de 18 años hasta su fallecimiento el 28 de febrero de 2023**. Ambos estaban empadronados juntos **desde el 5 de diciembre de 2006** y tenían dos hijas en común.

Solicitud de Inscripción:

En **diciembre de 2022**, Brigida y Benigno solicitaron su inscripción en el Registro de Parejas de Hecho de la Región de Murcia.

Solicitud de Pensión de Viudedad:

Tras el fallecimiento por suicidio de Benigno, Brigida **solicitó la pensión de viudedad el 20 de marzo de 2023**. Esta solicitud **fue denegada por no cumplir con el requisito de inscripción en el registro de parejas de hecho con una antelación mínima de dos años al fallecimiento**.

Reclamación Previa:

La reclamación previa también fue desestimada por los mismos motivos.

El TSJ:

El Tribunal consideró las circunstancias excepcionales del caso, como la convivencia prolongada, la voluntad de formalizar la pareja y la trágica muerte por suicidio del causante. Se aplicó una interpretación flexible de la norma, similar a la aplicada en casos de víctimas de violencia de género.

Fundamentos de Derecho

Revisión de Hechos Probados:

El Tribunal aceptó modificar los hechos probados, **reconociendo la convivencia de más de 18 años** y que ambos cumplían los requisitos para ser pareja de hecho.

Normativa Aplicable:

La ley exige la inscripción en un registro de parejas de hecho o un documento público con al menos dos años de antelación al fallecimiento para acceder a la pensión de viudedad.

Excepcionalidad y Flexibilidad:

El Tribunal consideró las circunstancias excepcionales del caso, como la convivencia prolongada, la voluntad de formalizar la pareja y la trágica muerte por suicidio del causante. Se aplicó una interpretación flexible de la norma, similar a la aplicada en casos de víctimas de violencia de género.

TELETRABAJO

PORCENTAJE DE TRABAJO A DISTANCIA.

La sentencia refuerza la necesidad de que las modificaciones en las condiciones de teletrabajo sean acordadas entre la empresa y los trabajadores, y confirma que la compensación por los gastos de teletrabajo debe ser económica y no sustituible por otros beneficios.



Fecha: 03/06/2024

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Acceder a Sentencia de la AN de 03/06/2024](#)**Antecedentes de Hecho****Demanda:**

La Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) presentó una demanda contra DXC Technology Spain S.A. solicitando la nulidad de ciertas cláusulas en los acuerdos de teletrabajo de la empresa.

Cláusulas Impugnadas:**Cláusula Segunda:**

- Permitía a la empresa requerir a los trabajadores para prestar **servicios presenciales hasta un 20% de la jornada laboral mensual**.

Cláusula Quinta:

- Establecía que la compensación por los **gastos de teletrabajo** se realizaría **mediante días de libre disposición** en lugar de una compensación económica.

Procedimiento:

La demanda se admitió a trámite y se celebraron varias reuniones de conciliación sin acuerdo. El juicio se llevó a cabo el 22 de mayo de 2024.

La AN:

Estas cláusulas fueron declaradas nulas por la Audiencia Nacional en la sentencia, ya que contravenían la Ley de Teletrabajo y el convenio colectivo aplicable, que exigen que cualquier modificación en las condiciones de teletrabajo sea acordada y que la compensación por los gastos de teletrabajo sea económica.

Fundamentos de Derecho**Cláusula Segunda:**

La Audiencia Nacional **declaró nula la cláusula** que permitía a la empresa requerir servicios presenciales hasta un 20% de la jornada laboral mensual. Esta cláusula **alteraba unilateralmente el porcentaje de teletrabajo pactado**, contraviniendo el artículo 8 de la Ley de Teletrabajo (LTD), que requiere que cualquier modificación en las condiciones del teletrabajo sea acordada entre la empresa y el trabajador.

Cláusula Quinta:

También se **declaró nula la cláusula** que establecía la compensación por los gastos de teletrabajo mediante días de libre disposición. Según el artículo 41 del convenio colectivo aplicable y el artículo 7.b) de la Ley de Teletrabajo, la compensación por gastos debe ser económica y no puede ser sustituida por otros beneficios.

TELETRABAJO

ACUERDO DE VOLUNTADES. La sentencia reafirma la importancia de que las condiciones de teletrabajo sean acordadas entre la empresa y los trabajadores, garantizando su voluntariedad y claridad, y establece que las interrupciones del teletrabajo por

causas no imputables al trabajador deben ser consideradas como tiempo de trabajo efectivo y remunerado.



Fecha: 26/06/2024

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Acceder a Sentencia del TS de 26/06/2024](#)

Antecedentes de Hecho

Demanda Inicial:

La Confederación General del Trabajo (CGT) presentó una demanda de conflicto colectivo contra Abai Business Solutions SAU **solicitando la nulidad de ciertas cláusulas en los acuerdos individuales de teletrabajo.**

Sentencia de la Audiencia Nacional:

La Audiencia Nacional, en sentencia del 12 de septiembre de 2022, **declaró nulas varias cláusulas** de los acuerdos de teletrabajo y reconoció derechos adicionales a los trabajadores en teletrabajo.

Recurso de Casación:

Abai Business Solutions SAU interpuso recurso de casación clásica contra esta sentencia.

El TS:

El Tribunal Supremo desestima el recurso de casación interpuesto por Abai Business Solutions SAU.

La sentencia reafirma la importancia de que las condiciones de teletrabajo **sean acordadas entre la empresa y los trabajadores, garantizando su voluntariedad y claridad**, y establece que las **interrupciones del teletrabajo por causas no imputables al trabajador deben ser consideradas como tiempo de trabajo efectivo y remunerado.**

Fundamentos de Derecho

Cláusula 8: Situación de Reversibilidad y Plazos de Preaviso:

- **Inciso Nulo:** “La empresa contestará por escrito informando de la aceptación de la solicitud en atención a sus posibilidades.”
- **Motivo de Nulidad:** La cláusula **dejaba la reversibilidad al trabajo presencial a la discrecionalidad del empresario**, contraviniendo el artículo 1256 del Código Civil y el artículo 5.3 de la Ley de Trabajo a Distancia (LTD), que establece que la reversibilidad debe ser acordada entre ambas partes.

Cláusula 6: Determinación del Tiempo de Teletrabajo:

- **Inciso Nulo:** “La determinación del tiempo de teletrabajo se realizará por parte de su responsable jerárquico en atención a las necesidades del departamento.”
- **Motivo de Nulidad:** Esta cláusula permitía que el **porcentaje de teletrabajo fuera alterado unilateralmente por el empresario**, contraviniendo el artículo 8.1 de la LTD, que requiere que cualquier modificación en las condiciones de teletrabajo sea acordada entre la empresa y el trabajador.

Tiempo de Trabajo Efectivo:

- **Determinación:** El tiempo en que el trabajador no puede prestar servicios **por avería o incidencias** debe ser considerado como tiempo de trabajo efectivo.
- **Justificación:** Durante este tiempo, el trabajador sigue estando a disposición del empresario y no puede disfrutar de su tiempo libre, por lo que debe ser remunerado.

Porcentaje y Distribución entre Trabajo Presencial y a Distancia:

- **Requisito:** Los contratos de trabajo a distancia **deben concretar claramente el porcentaje y distribución entre trabajo presencial y a distancia antes de iniciar el teletrabajo**, cumpliendo con el artículo 7 de la LTD.

Entrega de Copias a la Representación Legal de los Trabajadores:

- **Obligación:** La empresa debe entregar una copia de todos los acuerdos de trabajo a distancia y sus actualizaciones a la representación legal de los trabajadores, conforme a lo dispuesto en el artículo 6.2 de la LTD.

Comisión Europea

CONTRATOS SECTOR PÚBLICO

SEGUNDA CARTA DE EMPLAZAMIENTO

La Comisión insta a ESPAÑA a eliminar las condiciones laborales discriminatorias en el sector público.



Fecha: 26/07/2024

Fuente: web de la Comisión Europea

Enlace: [Nota](#)

La Comisión Europea **ha decidido hoy enviar una segunda carta** de emplazamiento adicional a España (INFR(2014)4224) por no haber transpuesto correctamente a su legislación nacional [la Directiva 1999/70/CE del Consejo](#), que prohíbe la discriminación de los trabajadores con contrato de duración determinada.

La legislación española establece condiciones de empleo **menos favorables** (como el derecho a vacaciones) **para los trabajadores con contrato de duración determinada que trabajan en el sector público español en comparación con los trabajadores fijos.**

Según la Comisión, esto supone una discriminación contraria al Derecho de la UE, por lo que abrió este procedimiento de infracción en 2014. Aunque España ha modificado las normas desde entonces, **siguen existiendo problemas de discriminación.** En su segunda carta de emplazamiento adicional, la Comisión aborda las **diferencias de trato en relación con el cálculo de la antigüedad, el derecho a algunos tipos de vacaciones o el acceso a las trayectorias profesionales.**

España dispone ahora de **dos meses para subsanar** las deficiencias detectadas por la Comisión. De lo contrario, la Comisión podría decidir enviar un dictamen motivado.

PLANES DE PENSIONES. La Comisión pide a ESPAÑA que garantice las libertades del mercado interior en los sistemas nacionales de pensiones complementarias



Fecha: 26/07/2024

Fuente: web de la Comisión Europea

Enlace: [Nota](#)

La Comisión Europea ha decidido incoar un procedimiento de infracción mediante el envío de una carta de emplazamiento a España (INFR(2024)4009) en relación con determinadas restricciones introducidas por la normativa nacional a los planes de pensiones profesionales y personales. La prohibición impuesta por España de contribuir a los planes de pensiones profesionales y personales por encima de los importes máximos deducibles a efectos fiscales puede entrar en conflicto con la libre circulación de trabajadores, servicios y capitales y el derecho de establecimiento garantizado por los Tratados.

Si bien el procedimiento de infracción aborda dicha prohibición, ya que puede constituir una barrera en el mercado único y limitar indebidamente el acceso a las pensiones complementarias, **no cuestiona los importes deducibles a efectos fiscales**. Además, el hecho de que España permita transferencias individuales nacionales pero no transfronterizas de derechos de pensión en planes de pensiones complementarios también puede ser contrario a las libertades del mercado interior. Por tanto, la Comisión envía una carta de emplazamiento a España, que ahora tiene dos meses para responder y abordar las deficiencias señaladas por la Comisión. A falta de una respuesta satisfactoria, la Comisión podría decidir emitir un dictamen motivado.

PRODUCTO PANEUROPEO DE PENSIONES INDIVIDUALES

La Comisión insta a ESPAÑA y PORTUGAL a completar la aplicación del Reglamento sobre el producto paneuropeo de pensiones individuales



Fecha: 26/07/2024

Fuente: web de la Comisión Europea

Enlace: [Nota](#)

La Comisión Europea ha decidido incoar procedimientos de infracción mediante el envío de cartas de emplazamiento a **España** (INFR(2024)2187) y **Portugal** (INFR(2024)2188) por no haber notificado a la Comisión las normas sobre sanciones administrativas y otras medidas aplicables a las infracciones del Reglamento sobre el producto paneuropeo de pensiones individuales ([Reglamento \(UE\) 2019/1238](#)).

El producto paneuropeo de pensiones individuales es un plan de pensiones individual voluntario que ofrece a los consumidores una opción paneuropea para ahorrar para la jubilación. Este tipo de producto está diseñado para ofrecer a los ahorradores más opciones y ofrecerles productos más competitivos, al tiempo que disfruta de una fuerte protección del consumidor. Podría ser ofrecido por una amplia gama de proveedores financieros, como compañías de seguros, gestoras de activos, bancos, determinadas empresas de inversión y determinados fondos de pensiones de empleo.

La Comisión ha enviado una carta de emplazamiento a España y Portugal, **que ahora tienen dos meses para responder y abordar las deficiencias señaladas por la Comisión**. En ausencia de una respuesta satisfactoria, la Comisión podría decidir emitir un dictamen motivado.

Convenios colectivos del Estado, Catalunya, Madrid y Andalucía

ESTATAL. COOPERATIVAS DE CRÉDITO. Resolución de 8 de julio de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XXIII Convenio colectivo de las sociedades cooperativas de crédito. [\[BOE 26/07/2024\]](#)

ESTATAL. INDUSTRIAS FERRALLA. Resolución de 15 de julio de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acta de modificación del VII Convenio colectivo de industrias de ferralla. [\[BOE 26/07/2024\]](#)

ESTATAL. ESCUELAS ITALIANAS EN ESPAÑA. Resolución de 15 de julio de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de las escuelas italianas en España. [\[BOE 26/07/2024\]](#)

ESTATAL. ENSEÑANZA PRIVADA. Resolución de 15 de julio de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XII Convenio colectivo nacional de centros de enseñanza privada de régimen general o enseñanza reglada sin ningún nivel concertado ni subvencionado. [\[BOE 26/07/2024\]](#)

GIRONA. XOCOLATES I BOMBONS. RESOLUCIÓ de 16 de juliol de 2024 per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del sector de xocolates, bombons i caramels de la província de Girona, per als anys 2024 – 2025 (codi de conveni núm. 17000585011994). [\[BOPGi de 24/07/2024\]](#)

GIRONA. CHOCOLATES Y BOMBONES. RESOLUCIÓN de 16 de julio de 2024 por la que se dispone la inscripción y publicación del Convenio colectivo de trabajo del sector de chocolates, bombones y caramelos de la provincia de Girona, para los años 2024 – 2025 (código de convenio núm. 17000585011994). [\[BOPGi de 24/07/2024\]](#)

LLEIDA. OLI. Conveni col·lectiu de treball del sector de les indústries de l'oli i els seus derivats i les d'amaniment, farcit i exportació d'olives de la província de Lleida, per al període 1 de gener de 2022 al 31 de desembre de 2025 [\[BOPB de 24/07/2024\]](#)

LLEIDA. ACEITE. Convenio colectivo de trabajo del sector de las industrias del aceite y sus derivados y las de aderezo, relleno y exportación de aceitunas de la provincia de Lleida, para el periodo 1 de enero de 2022 al 31 de diciembre de 2025 [\[BOPB de 24/07/2024\]](#)