

ÍNDICE

Boletines Oficiales

Madrid

JUEVES 26 DE SEPTIEMBRE DE 2024



FIESTAS LABORALES. [Decreto 93/2024](#), de 25 de septiembre, del Consejo de Gobierno, por el que se establecen las fiestas laborales para el año 2025 en la Comunidad de Madrid

[\[pág. 3\]](#)

Consejo de Ministros



MODIFICACIÓN ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

MODIFICACIÓN EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO. ACUERDO por el que se solicita la tramitación parlamentaria por el procedimiento de urgencia del 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.

[\[pág. 4\]](#)

Sentencias



NÓMINAS

CÁLCULOS ADICIONALES. La AN nos recuerda que las nóminas deben ser claras y transparentes para entender su contenido sin cálculos adicionales.

[\[pág. 6\]](#)

FECHA EFECTOS

PENSIÓN IPT. El TS se pronuncia sobre la fecha de efectos económicos de la pensión de IPT de una conductora autobuses reincorporada con funciones distintas pero con la misma categoría profesional.

[\[pág. 7\]](#)

AUDIENCIA PREVIA

DESPIDO. El TSJ de Navarra estima la procedencia de un despido a pesar de no haberse realizado la audiencia previa.

[\[pág. 8\]](#)

NOTIFICACIÓN DEL DESPIDO

VALORACIÓN DE LA NOTIFICACIÓN. La notificación del despido a través de una plataforma digital, aunque el trabajador niege haberla recibido, es válido.

[\[pág. 9\]](#)

Actualidad del Poder Judicial

 PODER JUDICIAL ESPAÑA

REPARTIDORA POSTAL

INCAPACIDAD TOTAL. El TSJ de Madrid reconoce la incapacidad total a una carterera con fatiga crónica y dificultad respiratoria

[\[pág. 11\]](#) PODER JUDICIAL ESPAÑA

COVID-19

DESPIDO PROCEDENTE. El TSJ de Aragón confirma el despido procedente a un directivo de una fundación por absentismo laboral durante los meses de pandemia.

[\[pág. 12\]](#) PODER JUDICIAL ESPAÑA

RIESGO LABORALES

MANUAL DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES. El Tribunal Supremo desestima el recurso de la Asociación Profesional Independiente de Fiscales que pedía la nulidad del Manual de Prevención de Riesgos Laborales

[\[pág. 13\]](#) PODER JUDICIAL ESPAÑA

RELACIÓN LABORAL

INDUSTRIA CÁRNICA. El Tribunal Supremo declara que hay relación laboral entre los socios cooperativistas de Servicarne y las empresas de la industria cárnica en cuyas instalaciones prestan servicio

[\[pág. 14\]](#)

Inspección de Trabajo

 **its**
Organismo Estatal
Inspección de Trabajo
y Seguridad Social

CAMPAÑA DE INFORMACIÓN

NOTIFICACIONES ELECTRÓNICAS. La Inspección de Trabajo y Seguridad Social lanza una campaña para mejorar las notificaciones electrónicas a las empresas

[\[pág. 15\]](#)

Convenios colectivos Estado, Catalunya, Madrid y Andalucía

[\[pág. 16\]](#)

Boletines Oficiales

Madrid

JUEVES 26 DE SEPTIEMBRE DE 2024

 **FIESTAS LABORALES.** [Decreto 93/2024](#), de 25 de septiembre, del Consejo de Gobierno, por el que se establecen las fiestas laborales para el año 2025 en la Comunidad de Madrid.

Apartado único. Calendario laboral para el año 2025

El calendario laboral resultante para el año 2025 en el ámbito de la Comunidad de Madrid es el que se relaciona en el anexo que se incorpora al presente Decreto, sin perjuicio de las dos fiestas locales que, además, corresponda celebrar en cada municipio.

ANEXO

FIESTAS LABORALES DE LA COMUNIDAD DE MADRID PARA EL AÑO 2025 ¹

- 1 de enero (miércoles), Año Nuevo.
- 6 de enero (lunes), Epifanía del Señor.
- 17 de abril, Jueves Santo.
- 18 de abril, Viernes Santo.
- 1 de mayo (jueves), Fiesta del Trabajo.
- 2 de mayo (viernes), Fiesta de la Comunidad de Madrid.
- 25 de julio (viernes), Santiago Apóstol.
- 15 de agosto (viernes), Asunción de la Virgen.
- 1 de noviembre (sábado), Todos los Santos.
- 6 de diciembre (sábado), Día de la Constitución Española.
- 8 de diciembre (lunes), Día de la Inmaculada Concepción.
- 25 de diciembre (jueves), Natividad del Señor.

¹ Además de las doce fiestas relacionadas, se celebrarán en cada municipio dos fiestas locales.

Consejo de Ministros

MODIFICACIÓN ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

MODIFICACIÓN EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO. ACUERDO por el que se solicita la

tramitación parlamentaria por el procedimiento de urgencia del 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: 24/09/2024

Fuente: web de La Moncloa

Enlace: [Acceder a Referencia del Consejo de Ministros de 24/09/2024](#)

El Consejo de Ministros ha aprobado **solicitar la tramitación parlamentaria** por el procedimiento de urgencia del proyecto de ley.

Os recordamos el comparativo y el resumen del proyecto.

[Comparativo](#)

Se publica en el BOCG el 13 de septiembre de 2024 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.

El Proyecto fue presentado en el Congreso de los Diputados el 26 de julio y calificado el 10 de septiembre, ambos de 2024.

Modificaciones:

Extinción del contrato

(art. primero que modifica el art. 49 del ET)

- se acomete la reforma del artículo 49.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, para desvincular el régimen jurídico de la muerte de la persona trabajadora, como causa de extinción del contrato de trabajo, del aplicable a los supuestos de incapacidad permanente.
- En paralelo, se elimina la automaticidad de la extinción del contrato de las personas que acceden a la situación de incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez y se condiciona la decisión empresarial a la voluntad de la persona trabajadora y a la posibilidad de adaptar el puesto de trabajo o a la existencia de un puesto de trabajo vacante y disponible acorde con su perfil profesional y compatible con su nueva situación. En definitiva, la empresa únicamente podrá activar esta causa de despido cuando la adopción de las anteriores medidas suponga una carga excesiva.

Modificación de la Ley de la Seguridad Social:

(art. segundo que modifica el art. 174 de la LSS)

- La modificación del artículo primero tiene incidencia directa en la dinámica y efectos de las prestaciones de incapacidad temporal e incapacidad permanente, así como en la transición de una a otra. Por ese motivo resulta necesario, igualmente, la correlativa modificación del artículo 174 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, para acomodar su contenido al cambio normativo que se introduce en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Se añade un nuevo apartado 5 con la finalidad de adaptar la dinámica de la prolongación de efectos económicos de la incapacidad temporal y la efectividad de las pensiones de incapacidad permanente total y absoluta o del reconocimiento del complemento de asistencia a tercera persona a las nuevas situaciones derivadas de la referida modificación del artículo 49 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Sentencias

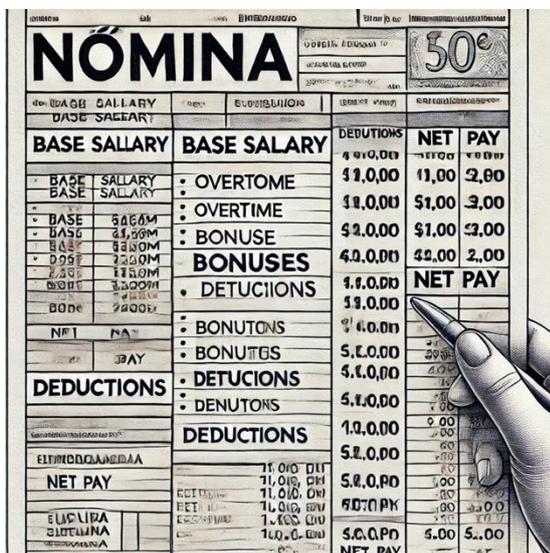
NÓMINAS

CÁLCULOS ADICIONALES. La AN nos recuerda que las nóminas deben ser claras y transparentes para entender su contenido sin cálculos adicionales.



Fecha: 18/06/2024

Fuente: web del Poder Judicial

 Enlace: [Acceder a Sentencia de la AN de 18/06/2024](#)


NÓMINA		50€	
BASE SALARY	BASE SALARY	DEDUCTIONS	NET PAY
BASE SALARY	11,000	11,000	2,000
OVERTIME	11,000	1,000	3,000
BONUSES	42,000	42,000	2,000
DEDUCTIONS	11,000	11,000	NET PAY
BONUSES	11,000	11,000	
BONUTGS	5,000	5,000	
DEDUCTIONS	5,000	5,000	
DEDUCTIONS	11,000	11,000	
NET PAY	5,000	5,000	5,000

El presente conflicto colectivo persigue que la empresa demandada consigne con la debida claridad en los recibos salariales que entrega a sus trabajadores, los conceptos de "variable vacaciones" y "atrasos". Se sostuvo por la parte demandante, en consonancia con lo solicitado en la demanda que al incluirse tales conceptos en nómina, el trabajador desconoce qué concretos parámetros se han tomado en consideración para obtener la cantidad a abonar, sin que pueda saberse ni su origen, ni el concepto, ni la explicación de unidad, precio valor o número de unidades abonadas (diario o mensual).

Los recibos de salario, en cuanto a los conceptos de "variable vacaciones" y "atrasos" no son de ningún modo claros. **De nada sirve, como así aseveró la empresa demandada, que los trabajadores dispongan de una aplicación informática para**

poner en conocimiento y solventar cualquier problema que surja en relación a sus recibos salariales, como tampoco que el software empleado para la confección de las nóminas se encuentre conectado a la Seguridad Social. No puede pretenderse trasladar al trabajador el necesario cotejo de los conceptos abonados, fechas a las que corresponden, unidades pagadas o precios en su caso a aplicar, como tampoco la remisión a lo dispuesto en el propio convenio colectivo. Es la empresa la que debe proporcionar cuanta información sea precisa para que la nómina sea clara desde un inicio, sin necesidad de llevar a término operaciones complementarias por parte de sus destinatarios. A mayor abundamiento y como conclusión final, cuesta trabajo pensar que una empresa con la importancia y entidad que goza la demandada, no pueda adaptar su software a los requerimientos aquí expresados y continuar cumpliendo en su caso las obligaciones existentes con la Seguridad Social. En consecuencia, la demanda ha de ser estimada en su integridad. La Audiencia Nacional estima la demanda, ordenando a la empresa que especifique en los recibos salariales todos los elementos necesarios para que los trabajadores puedan entender la procedencia de las cantidades abonadas bajo esos conceptos. No se imponen costas y la sentencia permite recurso de casación ante el Tribunal Supremo.

Artículos a los que hace referencia esta sentencia:

Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre):

Artículo 29.1: Obliga a que la documentación del salario se realice mediante un recibo individual y justificado, con claridad y separación de los diferentes conceptos salariales.

Orden Ministerial de 27 de diciembre de 1994, modificada por OM ESS/2098/2014 de 6 de noviembre:

Establece el modelo de recibo de salarios que deben seguir las empresas, garantizando la claridad y transparencia de los conceptos de abono y deducción en las nóminas.

FECHA EFECTOS

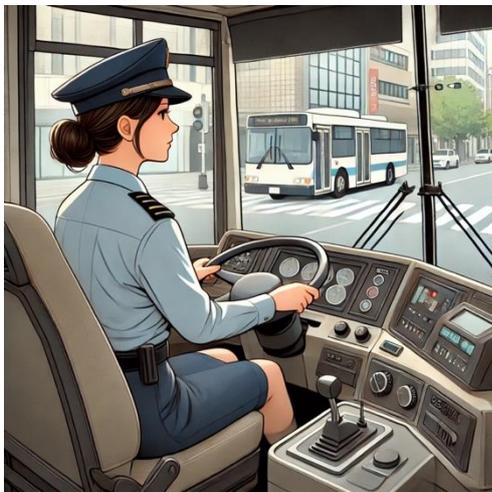
PENSIÓN IPT. El TS se pronuncia sobre la fecha de efectos económicos de la pensión de IPT de una conductora autobuses reincorporada con funciones distintas pero con la misma categoría profesional.



Fecha: 16/07/2024

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Acceder a sentencia del TS de 16/07/2024](#)



Esta sentencia analiza la fecha de efectos económicos sobre la pensión de IPT de una conductora autobuses que se reincorpora a la empresa con funciones distintas pero bajo la misma categoría profesional. En concreto, el TS analiza la fecha de efectos económicos de la incapacidad permanente total reconocida a la trabajadora una vez se ha considerado compatible la percepción de dicha prestación con el nuevo puesto de trabajo que le fue asignado provisionalmente por la empresa para la realización de tareas diferentes a las de su profesión habitual pero manteniendo su misma categoría profesional.

Resumen de los hechos:

- La trabajadora, conductora de autobuses, fue declarada en situación de IPT debido a una hernia discal. Posteriormente, fue reubicada en un puesto de trabajo distinto, como especialista de limpieza, en la misma empresa y manteniendo la categoría profesional.
- El Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) revisó su situación y concluyó que había mejorado, dejando sin efecto la pensión de IPT.
- La trabajadora demandó al INSS, buscando restablecer su pensión, pero la demanda fue inicialmente desestimada por el Juzgado de lo Social.

Decisiones judiciales:

- El Tribunal Superior de Justicia de Madrid estimó parcialmente el recurso de la trabajadora, ordenando la reposición de la pensión, pero determinó que esta no sería compatible con el nuevo trabajo, fijando los efectos económicos de la pensión desde el cese en dicho puesto.
- La trabajadora llevó el caso al Tribunal Supremo, argumentando que la pensión debería ser compatible con el nuevo puesto de trabajo y que los efectos económicos de la pensión deberían retrotraerse a la fecha de la resolución administrativa que reconoció la mejoría.

Fallo del Tribunal Supremo:

- El Tribunal Supremo desestimó el recurso de la trabajadora, confirmando que la pensión de IPT no es compatible con el desempeño de un trabajo en la misma empresa si las tareas no son sustancialmente diferentes de las que originaron la incapacidad.
- La sentencia confirma que los efectos económicos de la pensión de IPT deben coincidir con la fecha del cese efectivo en el trabajo anterior, no antes.

En conclusión, el Tribunal Supremo ratifica que la **pensión de incapacidad permanente total es incompatible con el desempeño de un trabajo similar al que originó la incapacidad, y que los efectos económicos de dicha pensión deben empezar desde el cese en ese puesto.**

Artículos a los que hace referencia esta sentencia:

Ley General de la Seguridad Social (LGSS):

Artículo 198.1: Establece que la pensión de incapacidad permanente total es compatible con el salario percibido en un trabajo distinto al que originó la incapacidad, siempre que las funciones no coincidan.

Real Decreto 1300/1995, de 21 de julio:

Artículo 6.3: Define la fecha de calificación de la invalidez permanente, que se considera producida en la fecha de la resolución del Director Provincial del INSS.

Convenio Colectivo de la Empresa Municipal de Transportes de Madrid (EMT) para los años 2018-2020:

Punto 8.12: Regula la situación de los trabajadores a los que se les reconoce una incapacidad permanente total y la posibilidad de reubicación en un nuevo puesto de trabajo con un contrato a tiempo parcial.

AUDIENCIA PREVIA

DESPIDO. El TSJ de Navarra estima la procedencia de un despido a pesar de no haberse realizado la audiencia previa.



Fecha: 06/03/2024

Fuente: web del Poder Judicial

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



Hechos Relevantes:

- El trabajador, Severiano, fue despedido por permitir que ocho personas ingresaran sin entradas al estadio durante un partido de fútbol entre Osasuna y Real Madrid, lo que contravenía los protocolos de la empresa.
- La empresa trató de contactar con él antes del despido mediante llamadas y mensajes de WhatsApp, pero no logró comunicarse.
- El Juzgado de lo Social declaró el despido improcedente porque la empresa no ofreció al trabajador la oportunidad de defenderse antes de ser despedido, incumpliendo el artículo 7 del Convenio 158 de la OIT.

Decisión del TSJ Navarra:

- El Tribunal Superior revocó la sentencia anterior, considerando que la falta de audiencia previa al despido, tal como exige el artículo 7 del Convenio 158 de la OIT, **no es causa suficiente** para declarar la improcedencia del despido según el artículo 55 del Estatuto de los Trabajadores, **salvo en casos específicos** (como representantes legales o delegados sindicales).
- La Sala concluyó que, aunque **la empresa no cumplió con la audiencia previa, esto no convierte automáticamente el despido en improcedente**, ya que los incumplimientos imputados al trabajador estaban probados.

Fallo:

El TSJ Navarra estimó el recurso de la empresa, **revocó la declaración de improcedencia del despido**, y desestimó la demanda del trabajador. La empresa fue absuelta de las pretensiones ejercitadas en su contra.

Artículos a los que hace referencia esta sentencia:

Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre):

Artículo 55.1 y 55.2: Regulan la forma y los requisitos formales del despido disciplinario, estableciendo que en ciertos casos (como el de representantes legales de los trabajadores o delegados sindicales) es necesario un expediente contradictorio o audiencia previa.

[Artículo 56.2](#): Establece las consecuencias de un despido improcedente, como la opción entre la readmisión del trabajador o el pago de una indemnización.

[Ley Reguladora de la Jurisdicción Social \(LRJS\) \(Ley 36/2011, de 10 de octubre\)](#):

[Artículo 108.1](#): Establece que un despido se declarará improcedente si no se cumplen los requisitos formales del artículo 55.1 del Estatuto de los Trabajadores.

NOTIFICACIÓN DEL DESPIDO

VALORACIÓN DE LA NOTIFICACIÓN. La notificación del despido a través de una plataforma digital, aunque el trabajador niege haberla recibido, es válido.



Fecha: 05/07/2024

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Acceder a Sentencia del TSJ de Madrid de 05/07/2024](#)



Hechos Relevantes:

Despido:

El trabajador fue despedido el 27 de marzo de 2023. La empresa notificó el despido mediante la plataforma digital **Signaturit**, pero el trabajador alegó no haber recibido esta notificación.

Juzgado de lo Social:

En primera instancia, el Juzgado de lo Social Nº 36 de Madrid **declaró el despido como improcedente**, basándose en la falta de evidencia de que el trabajador hubiera recibido la notificación del despido, y condenó a la empresa a optar entre readmitir al trabajador o indemnizarlo.

Decisión del TSJ Madrid:

Valoración de la Notificación:

- El TSJ Madrid **consideró que la empresa actuó con la diligencia necesaria al enviar la notificación del despido a través de Signaturit**, y que el trabajador fue responsable de no atender dicha notificación.

Revocación de la Sentencia:

- La Sala entendió que la negativa del trabajador a recibir la carta de despido, **ya sea expresa o implícita, no impide que el despido sea válido**. Por lo tanto, revocó la sentencia de instancia que declaraba la improcedencia del despido.

Fallo:

El TSJ Madrid **estimó** el recurso de ARES CAPITAL S.A., revocó la declaración de improcedencia del despido y **desestimó** la demanda del trabajador. La empresa fue absuelta de las pretensiones ejercitadas en su contra.

Artículos a los que hace referencia esta sentencia:

[Estatuto de los Trabajadores \(Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre\)](#):

[Artículo 55.1](#): Establece los requisitos formales para el despido disciplinario, incluyendo la necesidad de una comunicación escrita al trabajador, indicando los hechos que motivan el despido y la fecha en que este tendrá efecto.

[Artículo 55.2](#): Permite que, si el despido se realiza sin cumplir los requisitos formales del artículo 55.1, el empleador pueda realizar un nuevo despido que cumpla con estos requisitos dentro de un plazo de veinte días.

[Ley de Enjuiciamiento Civil \(LEC\) \(Ley 1/2000, de 7 de enero\)](#):

[Artículo 326.4](#): Regula la eficacia probatoria de los documentos electrónicos, que fueron relevantes para evaluar la validez de la notificación del despido enviada a través de una plataforma digital (como Signaturit).

Actualidad del Poder Judicial

REPARTIDORA POSTAL

INCAPACIDAD TOTAL. El TSJ de Madrid reconoce la incapacidad total a una carterera con fatiga crónica y dificultad respiratoria

Según los magistrados, el alto requerimiento físico exigido le impide realizar las principales tareas de repartidora postal

PODER
JUDICIAL
ESPAÑA

Fecha: 03/07/2024

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Acceder a sentencia del TSJ de Madrid de 03/07/2024](#)



El Tribunal Superior de Justicia de Madrid ha ratificado la situación de incapacidad permanente total para su profesión que el juzgado Social 18 de Madrid concedió a una carterera que sufre fatiga crónica y dificultad respiratoria, teniendo derecho a una pensión mensual del 55% de la base reguladora de 1.308,31 euros.

La resolución detalla que la repartidora postal tiene reconocido desde 2014 un grado de discapacidad del 37%, del que un 35% corresponde a su limitación en la actividad del sistema osteoarticular por síndrome algico (o de fatiga crónica). Además, sufre disnea o dificultad respiratoria. El informe médico revela que la principal patología de la paciente es una astenia relacionada con el diagnóstico de hipotiroidismo autoinmune, que se encuentra aún en estudio, y que le ocasiona limitaciones funcionales a nivel de columna cervical.

La Sala de lo Social recuerda que la guía de valoración del INSS sobre las funciones de la profesión de cartero requiere un trabajo de carga física de "exigencia moderada", por lo que si solo concurrieran las limitaciones referidas a la columna cervical no sería suficiente para alcanzar la incapacidad total. No obstante, tal y como se desprende de los hechos probados, la mujer tiene también disnea, circunstancias que junto al "requerimiento físico exigido en cuanto a la bipedestación dinámica (grado de alta o muy alta exigencia) le impide, a juicio de la Sala, el desempeño de las principales tareas de su profesión de carterera, por lo que es merecedora de la incapacidad reconocida en instancia", concluye el tribunal.

COVID-19

DESPIDO PROCEDENTE. El TSJ de Aragón confirma el despido procedente a un directivo de una fundación por absentismo laboral durante los meses de pandemia

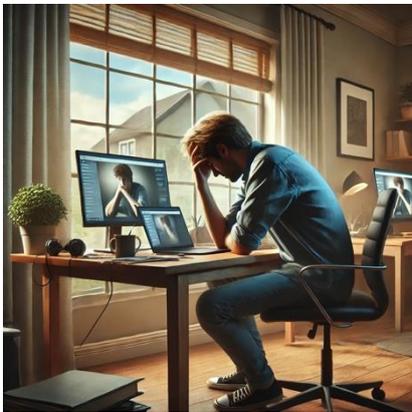
La Sala de lo Social concluye que recibió de la empresa un ordenador para efectuar su trabajo a distancia sin emplearlo para ese fin durante casi tres meses, salvo en muy escasas ocasiones, ni desarrollar de otro modo su trabajo de directivo

PODER
JUDICIAL
ESPAÑA

Fecha: 17/05/2024

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Acceder a sentencia del TSJ de Aragón de 17/05/2024](#)



El TSJ de Aragón ha confirmado el despido procedente de un empleado por incumplir su horario laboral en la fundación de la que era directivo.

Según la sentencia del Juzgado de lo Social de Huesca, el trabajador desempeñó desde 1995 el puesto de director asociativo en el centro que la institución -dedicada a atender a personas con discapacidad- tiene en la capital oscense. La sentencia detalla múltiples incumplimientos de horario, usos indebidos de los medios tecnológicos de la empresa y absentismos injustificados desde marzo de 2020 hasta su despido el 23 de julio. Además, refleja una actividad laboral prácticamente nula durante el confinamiento y en las tardes que debía trabajar desde su casa.

La Sala de lo Social concluye que “los hechos que se imputan al trabajador, que recibió de la empresa un ordenador para efectuar su trabajo a distancia sin emplearlo para ese fin durante casi tres meses, salvo en muy escasas ocasiones, ni desarrollar de otro modo su trabajo de directivo, constituyen una falta muy grave tipificada en el art. 65 del Convenio colectivo aplicable, en relación con el art.54. 2.d) del ET, teniendo en cuenta, finalmente, que los deberes de buena fe, fidelidad y lealtad han de ser más rigurosamente observados por quienes desempeñan puestos de confianza y jefatura o dirección en la empresa, basados en la mayor confianza y responsabilidad en el desempeño de las facultades conferidas, como ocurre en este caso, en el que el demandante tenía funciones directivas, calificándose el despido como procedente”.

RIESGO LABORALES

MANUAL DE PREVENCIÓN DE RIESGOS

LABORALES. El Tribunal Supremo desestima el recurso de la Asociación Profesional Independiente de Fiscales que pedía la nulidad del Manual de Prevención de Riesgos Laborales

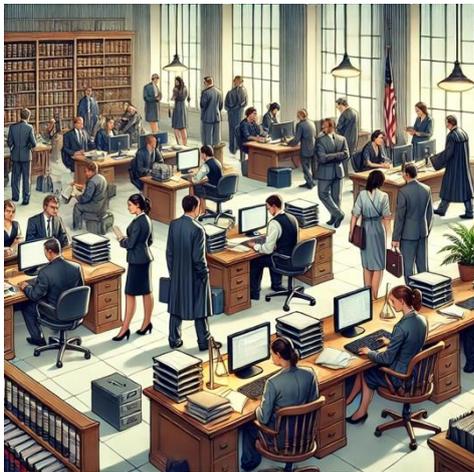
La APIF alegó que debía aplicarse el mismo criterio que la Sala adoptó respecto de las asociaciones judiciales en sentencia anterior

PODER
JUDICIAL
ESPAÑA

Fecha: 23/09/2024

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Acceder a Nota](#)



El Pleno de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo ha desestimado el recurso de casación formulado por la Asociación Profesional Independiente de Fiscales (APIF) que pretendía que se declarase la nulidad del Manual de Prevención de Riesgos Laborales para el personal de justicia, elaborado por el Ministerio de Justicia, o que, en su caso, se declarase no aplicable a los integrantes de la carrera fiscal y que se encargase a una empresa especializada la elaboración de un plan específico para los miembros de la Fiscalía.

Ninguna de las peticiones ha sido aceptada por el Tribunal ya que;

- 1) Existe un plan de prevención de riesgos laborales para el personal de justicia.
- 2) No se ha acreditado ni aportado evidencia alguna que justifique su

inaplicación al colectivo de fiscales.

3) Tampoco se ha acreditado la necesidad de contar con un plan específico.

4) Ninguna norma impone la necesidad de que exista el Plan pretendido.

5) La situación de Fiscales es diversa a la de quienes ejercen funciones jurisdiccionales.

La APIF alegó que debía aplicarse el mismo criterio que la Sala adoptó respecto de las asociaciones judiciales en sentencia anterior. Sin embargo, el Tribunal precisa que son casos absolutamente distintos ya que en aquel supuesto se trataba de decidir si por el CGPJ se habían cumplido los compromisos adquiridos en materia de prevención de riesgos laborales respecto de las cargas de trabajo de jueces y magistrados.

RELACIÓN LABORAL

INDUSTRIA CÁRNICA. El Tribunal Supremo declara que hay relación laboral entre los socios cooperativistas de Servicarne y las empresas de la industria cárnica en cuyas instalaciones prestan servicio

El Pleno de la Sala Social del Tribunal Supremo ha estimado los recursos interpuestos por la TGSS y el sindicato CCOO frente a la sentencia dictada por el TSJ de Navarra



Fecha: 03/07/2024

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: Sentencia todavía no publicada

La sentencia comienza por establecer, en este punto con discrepancia de dos Magistradas, que el modo de operar de Servicarne es siempre el mismo en todas las subcontrataciones que formaliza con las industrias del sector a las que ofrece sus servicios, sin que haya diferencias relevantes que pudieren justificar una solución diferenciada en cada caso.

Bajo la forma de Cooperativa de Trabajo Asociado, Servicarne destina a las instalaciones de la empresa el número de socios necesarios según el volumen de los servicios contratados, tanto los que directamente realizan las tareas de despiece y manipulación de los productos cárnicos, como los que desempeñan funciones de jefes de línea y celadores en el control y supervisión de la actividad. Los cooperativistas utilizan los equipos, las herramientas y la infraestructura de la empresa principal, que asimismo les facilita los cuchillos, la ropa de trabajo o los equipos de protección. La fábrica factura luego el coste de todo ello (también una oficina que le alquila) a la cooperativa.

En esas condiciones, el TS concluye que Servicarne actúa en fraude de ley, porque se ha constituido formalmente como una aparente cooperativa de trabajo asociado, pero su verdadera actividad se limita únicamente a facilitar mano de obra a las empresas de la industria cárnica, siendo estas últimas las auténticas empleadoras de los trabajadores.

La Sala recalca que la única infraestructura con la que cuenta Servicarne es la oficina de Barcelona, sin disponer de otros medios materiales dirigidos a cumplir con las finalidades que serían propias de una cooperativa de esa naturaleza para la puesta en común del trabajo de los socios en el ámbito de la actividad cooperativizada y con el objeto de facilitarles los servicios que necesitan para su desempeño.

Con este pronunciamiento se abandona la doctrina que había acuñado en 2001 el propio Tribunal Supremo, rechazando que pudiera defenderse la existencia de un contrato laboral entre quien es socio cooperativista y la empresa que concierta los servicios con la Cooperativa. También unifica las soluciones contradictorias que los Tribunales Superiores de Justicia estaban aplicando.

Inspección de trabajo

CAMPAÑA DE INFORMACIÓN

NOTIFICACIONES ELECTRÓNICAS. La Inspección de Trabajo y Seguridad Social lanza una campaña para mejorar las notificaciones electrónicas a las empresas



Fecha: 09/2024

Fuente: web de la Inspección de Trabajo

Enlace: [Acceder a Aviso](#)

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social facilita a los ciudadanos y empresas una herramienta para la comunicación de sus correos electrónicos. En caso de que el OEITSS ponga a su disposición comunicaciones y notificaciones electrónicas, estos correos serán utilizados para realizar el aviso correspondiente. Asimismo, da la posibilidad de decidir sobre su uso por las administraciones autonómicas competentes para tramitar y resolver actuaciones inspectoras o procedimientos iniciados por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, para avisarle de las comunicaciones y notificaciones electrónicas realizadas por las mismas. Por otra parte, proporciona una herramienta para que los sujetos que no estén obligados puedan optar por relacionarse electrónicamente con la ITSS.

Campaña informativa sobre notificaciones electrónicas

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social está llevando a cabo una campaña dirigida a informar a las empresas personas jurídicas de la conveniencia de facilitar una dirección de correo electrónico a la ITSS, a efectos de recibir avisos de las notificaciones electrónicas.

Si usted ha recibido una notificación y quiere comunicarnos una incidencia, le informamos lo siguiente:

- Si la incidencia es de tipo **informático** contacte por favor por los siguientes canales:
Correo electrónico: infosede@mites.gob.es
Teléfono: 900 494 453 (seleccione la opción "SEDE" de la locución)
- Si la incidencia o el asunto a comunicar es de cualquier otra índole (de naturaleza **no informática**) por favor **contacte con su Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social** ([Dónde estamos](#)).

En concreto, si observa que los datos de dirección de sus centros de trabajo no son los correctos, por favor contacte con su Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad.

Por lo demás, debe saber que:

- El proceso de recogida de contactos que la ITSS ha puesto en marcha tiene naturaleza voluntaria. La ITSS **no** establece ningún plazo legal para la recogida de los correos electrónicos de contacto.
- Si ya ha proporcionado un correo electrónico de contacto a la ITSS no tiene que hacer ningún trámite adicional.
- Es probable que adicionalmente a la notificación electrónica vía DEHU reciba además una notificación en papel. Si ya proporcionó el correo de contacto, haga caso omiso de la notificación en papel.

Convenios colectivos del Estado, Catalunya, Madrid y Andalucía

ESTATAL GESTIÓN INMOBILIARIA. Resolución de 16 de septiembre de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VIII Convenio colectivo estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria. ([BOE de 26/09/2024](#))

MADRID. PAN. Resolución de 7 de septiembre de 2024, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo del Sector de Fábricas de Pan, suscrito por organización empresarial Confederación Española de Panadería, Pastelería, Bollería y Afines (CEOPPAN) y por la representación sindical, CC. OO. Industria Madrid y FICA UGT (código número 28003035011981). ([BOE de 21/09/2024](#))

CATALUNYA. ESTABLIMENTS SANITARIS. RESOLUCIÓ EMT/3326/2024, de 2 d'agost, per la qual es disposen la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball d'establiments sanitaris d'hospitalització, assistència, consulta i laboratoris d'anàlisis clíniques de Catalunya per als anys 2023-2025 (codi núm. 79000815011994). ([DOGC de 23/09/2024](#))

CATALUÑA. ESTABLECIMIENTOS SANITARIOS. RESOLUCIÓN EMT/3326/2024, de 2 de agosto, por la que se disponen la inscripción y publicación del Convenio colectivo de trabajo de establecimientos sanitarios de hospitalización, asistencia, consulta y laboratorios de análisis clínicos de Cataluña para los años 2023-2025 (código núm. 79000815011994). ([DOGC de 23/09/2024](#))

CATALUNYA. PERRUQUERIES. RESOLUCIÓ EMT/3369/2024, de 17 de setembre, per la qual es disposen la inscripció i la publicació de l'acord de modificació del Conveni col·lectiu de treball de perruqueries, centres d'estètica i bellesa de Catalunya per als anys 2024, 2025 i 2026. ([DOGC de 27/09/2024](#))

CATALUÑA. PELUQUERÍAS. RESOLUCIÓN EMT/3369/2024, de 17 de septiembre, por la que se disponen la inscripción y publicación del acuerdo de modificación del Convenio colectivo de trabajo de peluquerías, centros de estética y belleza de Cataluña para los años 2024, 2025 y 2026. ([DOGC de 27/09/2024](#))

HUELVA. AUTOMOCIÓN. RESOLUCIÓN de la Delegación Territorial de de la Junta de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo Andalucía en Huelva, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE AUTOMOCIÓN DE LA PROVINCIA DE HUELVA. ([BOH de 10/09/2024](#))