

## ÍNDICE

**Boletines Oficiales****Estatal****Sábado 28 de septiembre de 2024**

Núm. 235

**PROFESIONALES TAURINOS.** [Resolución de 23 de septiembre de 2024](#), de la Dirección General de la Tesorería General de la Seguridad Social, por la que se regula la tramitación electrónica automatizada de las resoluciones derivadas de la regularización anual de cotizaciones de profesionales taurinos, empresas y trabajadores, incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social, y de las resoluciones sobre actualización del censo de activos de profesionales taurinos. [\[pág. 4\]](#)

**ARTISTAS.** [Resolución de 23 de septiembre de 2024](#), de la Tesorería General de la Seguridad Social, por la que se establece la tramitación automatizada de las resoluciones relativas a la regularización anual de la cotización de los artistas incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social y a su inclusión y baja en dicho régimen durante los periodos de inactividad.

**Sentencias****REGISTRO DEL PLAN**

**PLAN DE IGUALDAD.** La AN valida un registro unilateral del “plan de igualdad de empresas” ante el bloqueo de negociaciones por parte de los sindicatos. [\[pág. 5\]](#)

**INCOMPATIBILIDAD**

**PRESTACIÓN POR CESE DE ACTIVIDAD DE AUTÓNOMOS POR CAUSA DEL COVID.** El TS confirma que la prestación por cese de actividad contemplada en el artículo 9 del Real Decreto-Ley 24/2020 es incompatible con el trabajo por cuenta ajena. [\[pág. 6\]](#)

**LIBERTAD SINDICAL**

**DERECHO DE INFORMACIÓN. EMPRESAS CON MENOS DE 250 TRABAJADORES.** Los delegados sindicales no tienen derecho a acceder a la misma información que el comité de empresa. [\[pág. 7\]](#)

**EMBARAZO**

**MODIFICACIÓN DE DEMANDA.** El TS establece que en el caso de que se haya presentado una demanda en la que se solicita la nulidad del despido sin indicar la causa, ni ponerse de manifiesto en conciliación que la actora había dado a luz, puede admitirse posteriormente un escrito previo al acto del juicio que fundamenta dicha causa de la nulidad

[\[pág. 9\]](#)

## Actualidad del Poder Judicial

**INDEMNIZACIÓN**

**CLÁUSULA ABUSIVA.** El Tribunal Supremo anula una cláusula tipo para teleoperadores que permitía extinguir el contrato sin indemnización a quien no alcanzara el 75% de la media de producción mensual. La Sala Social confirma su nulidad por considerarla abusiva.

[\[pág. 11\]](#)**DESPLAZAMIENTO EN BICICLETA**

**ACCIDENTE IN ITINERE.** Reconocen como accidente in itinere el siniestro de un trabajador que recorría 44 kilómetros en bicicleta entre su casa y el trabajo

El Juzgado de lo Social n.º 3 de Santander considera que tenía todo el derecho del mundo a desplazarse en bicicleta y subraya que recorría el trayecto normal, no iba por caminos ni por un trazado irregular

[\[pág. 12\]](#)**DERECHO AL COMPLEMENTO**

**COMPENSACIÓN POR VESTUARIO.** El TSJ de Asturias reconoce el derecho de un policía nacional a recibir una compensación por vestuario porque está obligado a trabajar de paisano

La Sala de lo Contencioso-administrativo considera que no reconocer el derecho a este complemento quebrantaría el principio de igualdad

[\[pág. 13\]](#)

## Tesorería General de la Seguridad Social

**NOTICIAS RED**

**BOLETÍN 08/2024.** La TGSS publica el Boletín 08/2024 de 30 de septiembre de 2024.

[\[pág. 14\]](#)

## Sentencia del TSJUE

**ASESORAMIENTO JURÍDICO**

Medidas restrictivas en respuesta a la guerra en Ucrania: es válida la prohibición de prestar servicios de asesoramiento jurídico al Gobierno ruso y a las entidades establecidas en Rusia.

[\[pág. 15\]](#)**COMPETENCIAS**

TSJUE. Empiezan a aplicarse las normas relativas a la transferencia parcial de la competencia prejudicial del Tribunal de Justicia al Tribunal General

[\[pág. 17\]](#)

---

## Actualidad de la Comisión Europea

---

**CARTA DE EMPLAZAMIENTO**

La Comisión insta a ESPAÑA a que impida el uso abusivo de las relaciones laborales de duración determinada y las condiciones laborales discriminatorias en el sector público.

[\[pág. 19\]](#)

---

## Convenios colectivos Estado, Catalunya, Madrid y Andalucía

---

[\[pág. 20\]](#)

# Boletines Oficiales

## Estatal

**Sábado 28 de septiembre de 2024**



**Núm. 235**

**PROFESIONALES TAURINOS.** [Resolución de 23 de septiembre de 2024](#), de la Dirección General de la Tesorería General de la Seguridad Social, por la que se regula la tramitación electrónica automatizada de las resoluciones derivadas de la regularización anual de cotizaciones de profesionales taurinos, empresas y trabajadores, incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social, y de las resoluciones sobre actualización del censo de activos de profesionales taurinos.

Se regula la tramitación electrónica autoatizada para la cotización de profesionales taurinos

**ARTISTAS.** [Resolución de 23 de septiembre de 2024](#), de la Tesorería General de la Seguridad Social, por la que se establece la tramitación automatizada de las resoluciones relativas a la regularización anual de la cotización de los artistas incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social y a su inclusión y baja en dicho régimen durante los periodos de inactividad.

Se regula la tramitación electrónica autoatizada para la cotización de artistas

# Sentencias

## REGISTRO DEL PLAN

**PLAN DE IGUALDAD.** La AN valida un registro unilateral del “plan de igualdad de empresas” ante el bloqueo de negociaciones por parte de los sindicatos.



Fecha: 09/07/2024

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Acceder a Sentencia de la AN de 09/07/2024](#)



### Contexto:

Los sindicatos impugnaban el III Plan de Igualdad registrado por Ayesa Advanced Technologies en abril de 2023. Alegaban que dicho plan se aprobó sin acuerdo, que la empresa había incumplido con la entrega de la documentación necesaria para la negociación del plan (como el registro y la auditoría retributiva), y que ciertos aspectos del plan, como las cláusulas V y X, violaban normas de igualdad y género.

### Acumulación de demandas:

Durante el proceso, se acumularon dos demandas: una presentada por el sindicato ASC y otra por UGT, ambas con el mismo objetivo de impugnar el III Plan de Igualdad.

### Argumentos de los sindicatos:

**ASC:** Alegaba que la empresa había actuado de mala fe, negando la información necesaria para la negociación y vulnerando el derecho a la libertad sindical. También pedía una indemnización de 30.000 euros por dicha violación.

**UGT:** Cuestionaba la objetividad y transparencia del registro retributivo y la valoración de los puestos de trabajo realizada por la empresa, alegando que no cumplían con los requisitos del RD 902/2020.

### Defensa de Ayesa:

- Ayesa argumentó **que, tras 28 reuniones de negociación y ante el bloqueo del proceso, procedió al registro unilateral del plan.**
- También señaló que la documentación requerida fue entregada y avalada por la Inspección de Trabajo.

### Fallo:

La Audiencia Nacional desestimó ambas demandas. Consideró que, aunque existió un bloqueo en la negociación, la empresa actuó conforme a la normativa y facilitó la documentación requerida. Además, no se probó la vulneración de la libertad sindical alegada por ASC, ni se demostró que la empresa hubiera actuado de mala fe en la negociación.

### Conclusión:

La sentencia **absolvió a Ayesa Advanced Technologies** y rechazó las pretensiones de los sindicatos, permitiendo que el III Plan de Igualdad siga vigente de forma provisional. Sin embargo, la sentencia indica que las partes pueden continuar negociando los aspectos controvertidos.

### Artículos a los que hace referencia esta sentencia:

**Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS):**

El **artículo 8.1** y 2.g se cita como base para la competencia en este tipo de procedimientos de conflicto colectivo.

El **artículo 97.2** LRJS es invocado para la valoración de las pruebas y los hechos declarados probados.

**Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres:**

La sentencia menciona este decreto en relación con las exigencias para la auditoría retributiva y la valoración de los puestos de trabajo. Se destaca la importancia de cumplir con la normativa sobre igualdad retributiva, particularmente en lo que respecta a los sistemas de valoración analíticos.

[Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres:](#)

Es utilizada como referencia para los principios de igualdad en la negociación de los planes de igualdad y los derechos de los sindicatos en la negociación colectiva.

Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría, tecnologías de la información y estudios de mercado y de la opinión pública (BOE nº 177, de 26 de julio de 2023):

Se menciona que la empresa demandada está sujeta a este convenio y, por tanto, las disputas en torno a las cláusulas del plan de igualdad se enmarcan en este ámbito normativo.

[Convenio de Estambul:](#)

Se menciona en la demanda como uno de los fundamentos para impugnar las cláusulas del III Plan de Igualdad, particularmente en temas relacionados con víctimas de violencia de género.

## INCOMPATIBILIDAD

# PRESTACIÓN POR CESE DE ACTIVIDAD DE AUTÓNOMOS POR CAUSA DEL COVID. El TS confirma que la prestación por cese de actividad contemplada en el artículo 9 del Real Decreto-Ley 24/2020 es incompatible con el trabajo por cuenta ajena



Fecha: 10/07/2024

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Acceder a sentencia del TS de 10/07/2024](#)



### Hechos:

- La demandante, **autónoma** y empleada por cuenta ajena desde 2017, solicitó en **marzo de 2020** la prestación extraordinaria por **cese de actividad** debido a la pandemia del COVID-19, la cual fue inicialmente concedida hasta junio de 2020.
- En julio de 2020, solicitó una **segunda prestación** por cese de actividad, pero esta fue denegada por la **Mutua MC Mutual**, alegando que la **prestación era incompatible con el trabajo por cuenta ajena** que ella seguía realizando a tiempo parcial.
- La demandante interpuso recurso, y el **Juzgado de lo Social nº 2 de Logroño** le reconoció el derecho a percibir la prestación entre julio y septiembre de 2020. La mutua recurrió y el **Tribunal Superior de Justicia (TSJ) de La Rioja** revocó dicha sentencia, negando la compatibilidad entre la prestación por cese de actividad y el trabajo por cuenta ajena.

### Recurso de casación:

- La demandante presentó un recurso de casación para unificación de doctrina ante el **Tribunal Supremo (TS)**, argumentando que la prestación extraordinaria por cese de actividad establecida por el **Real Decreto-Ley 24/2020** debería ser compatible con su empleo a tiempo parcial.

### Decisión del Tribunal Supremo:

- El **TS** confirmó la sentencia del TSJ de La Rioja, declarando que la prestación extraordinaria por cese de actividad regulada en el **Real Decreto-Ley 24/2020** es **incompatible** con el trabajo por cuenta ajena, salvo que la normativa expresamente contemple lo contrario.
- La Sala sostuvo que, aunque las reglas sobre esta prestación eran excepcionales debido a la pandemia, **no se puede aplicar una compatibilidad automática con el trabajo por cuenta ajena**, ya que el **artículo 342 de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS)** establece la incompatibilidad entre ambas actividades.
- Posteriormente, el **Real Decreto-Ley 30/2020** introdujo una **compatibilidad limitada** entre el cese de actividad y el trabajo por cuenta ajena, pero esta norma no es aplicable retroactivamente al periodo reclamado.

**Fallo:**

El **TS desestimó el recurso de casación** de la demandante, confirmando la sentencia del TSJ de La Rioja y declarando que la prestación por cese de actividad es incompatible con el trabajo por cuenta ajena realizado en el mismo periodo

**Artículos a los que hace referencia esta sentencia:**

**Real Decreto-Ley 24/2020**

**Artículo 9** : Regula la prestación extraordinaria por cese de actividad para autónomos afectados por la pandemia del COVID-19, que es el centro de la controversia en cuanto a su compatibilidad con el trabajo por cuenta ajena

**Ley General de la Seguridad Social (LGSS):**

**Artículo 342.1**: Establece la incompatibilidad de la prestación por cese de actividad con el trabajo por cuenta ajena, salvo que se disponga expresamente lo contrario.

**Artículo 330.1**: Establece los requisitos para acceder a la prestación por cese de actividad

**Real Decreto-Ley 30/2020**: Introduce la posibilidad de compatibilidad limitada entre la prestación por cese de actividad y el trabajo por cuenta ajena, pero no es aplicable retroactivamente al periodo discutido en esta sentencia .

LIBERTAD SINDICAL

# DERECHO DE INFORMACIÓN. EMPRESAS CON MENOS DE 250 TRABAJADORES. Los delegados sindicales no tienen derecho a acceder a la misma información que el comité de empresa.



Fecha: 17/09/2024

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Acceder a Sentencia del TS de 17/09/2024](#)



**Hechos:**

- El sindicato FESIBAC-CGT presentó una demanda contra la empresa Tasaciones Hipotecarias SAU (anteriormente JLL Valoraciones SA), **alegando que la empresa vulneró el derecho a la libertad sindical al negarse a proporcionar información solicitada por los delegados sindicales.**
- El sindicato solicitaba **información relacionada con el proceso de segregación** de activos y pasivos de la empresa, que fue parcialmente adquirida por JLL España y AT Valor. La información requerida incluía documentos financieros, balances, actas de consejos de administración y compromisos sobre el mantenimiento del empleo.

**Sentencia de la Audiencia Nacional:**

- La Audiencia Nacional estimó parcialmente la demanda, obligando a la empresa a entregar cierta información y condenándola a pagar una indemnización de 5.000 euros por daños morales.

**Recurso de casación:**

- La empresa recurrió en casación ante el Tribunal Supremo (TS), **argumentando que, al tener menos de 250 trabajadores, no estaba obligada a reconocer los derechos de los delegados sindicales** según la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS).
- También consideraba que la indemnización era excesiva.

**Decisión del Tribunal Supremo:**

- El TS señaló que, **al tratarse de una empresa con menos de 250 trabajadores, los delegados sindicales no tenían derecho a las garantías y derechos previstos en el artículo 10.3 de la LOLS, como el acceso a la información solicitada.**
- En relación con la protección de datos personales, el TS indicó que la empresa no estaba autorizada para proporcionar ciertos datos sin cumplir con las normas de protección de datos.
- El TS concluyó que **no hubo vulneración de la libertad sindical**, anuló la sentencia de la Audiencia Nacional, y desestimó la demanda presentada por FESIBAC-CGT.

**Fallo:**

- El TS estimó el recurso de casación de la empresa, anuló la sentencia de la Audiencia Nacional y desestimó la demanda del sindicato. No impuso condena en costas

**Artículos a los que hace referencia esta sentencia:****Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS):**

[Artículo 10.1](#) y [10.3](#): Regula los derechos y garantías de los delegados sindicales, estableciendo que estos tienen derecho a recibir información solo en empresas con más de 250 trabajadores. En este caso, la empresa no alcanzaba ese umbral, por lo que no se reconocieron estos derechos.

**Estatuto de los Trabajadores (ET):**

[Artículo 64](#): Establece las competencias y derechos de los representantes de los trabajadores respecto a la información y consulta de asuntos empresariales. Aunque este artículo fue invocado, el TS concluyó que no se aplicaba en este caso debido al tamaño de la empresa

**Reglamento General de Protección de Datos (RGPD) y Ley Orgánica 3/2018 de Protección de Datos Personales (LOPD)**: Estos marcos legales protegen los datos personales, limitando la entrega de información sensible como la solicitada por los delegados sindicales en empresas con menos de 250 empleados

## EMBARAZO

**MODIFICACIÓN DE DEMANDA.** El TS establece que en el caso de que se haya presentado una demanda en la que se solicita la nulidad del despido sin indicar la causa, ni ponerse de manifiesto en conciliación que la actora había dado a luz, puede admitirse posteriormente un escrito previo al acto del juicio que fundamenta dicha causa de la nulidad



Fecha: 10/09/2024

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Acceder a Sentencia del TS de 10/09/2024](#)

La cuestión suscitada por la representación de la parte demandante se centra en determinar si, presentada una demanda en la que se solicitaba la nulidad del despido sin indicar la causa, ni ponerse de manifiesto en conciliación que la actora había dado a luz el NUM001/2011, permaneciendo de baja hasta el 28 de octubre de 2011 y ello a los efectos del art 53.4. c) del Estatuto de los Trabajadores, puede admitirse posteriormente un escrito previo al acto del juicio que fundamenta dicha causa de la nulidad.

**Presentación inicial de la demanda:**

- Cuando **Evangelina** presentó su demanda inicial, **impugnó el despido alegando que la indemnización no había sido calculada correctamente y que el despido era improcedente**. En este punto, no se mencionó que su despido

debía ser declarado **nulo** por haber dado a luz y disfrutado de la baja de maternidad en fechas cercanas al despido.

**Ampliación de la demanda:**

- Antes del juicio, **Evangelina** presentó un **escrito de ampliación de la demanda**, en el que incluyó como motivo adicional la nulidad del despido por estar protegida por las garantías del artículo 53.4.c) del Estatuto de los Trabajadores, que protege a las trabajadoras en periodo de baja por maternidad o lactancia.

**Cuestión procesal:**

- La empresa **Ilunion Contact Center S.A. (antes SERTEL)** argumentó que esta **ampliación de la demanda** constituía una **modificación sustancial** de los hechos y motivos iniciales, lo que, según ellos, afectaba su capacidad de defensa y causaba indefensión. Este argumento se basa en que la **Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS)** prohíbe hacer modificaciones sustanciales de la demanda durante el juicio.

**Doctrina del Tribunal Supremo:**

- El Tribunal Supremo analizó si esta ampliación de la demanda era efectivamente una **variación sustancial** o no. La doctrina del TS, basada en el artículo 85.1 de la LRJS y la jurisprudencia aplicable, establece que no es posible modificar sustancialmente la demanda durante el juicio, pero **sí es posible hacerlo antes del juicio**, siempre que se notifique adecuadamente a la parte contraria y se le conceda tiempo suficiente para preparar su defensa.

#### Conclusión del Tribunal Supremo:

- El TS concluyó que, dado que la **ampliación de la demanda se presentó antes del juicio** y se notificó a la empresa, no se vulneró su derecho de defensa. En este caso, la ampliación de la demanda no constituyó una variación sustancial, ya que **se dio traslado a la parte demandada con suficiente antelación** para que pudiera preparar su defensa. Por lo tanto, el TS consideró que no había una situación de indefensión procedimental y que el motivo de nulidad por maternidad debía ser examinado por el tribunal.

#### Artículos a los que hace referencia esta sentencia:

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

[Artículo 53.4.c](#) del Estatuto de los Trabajadores (ET): Establece la nulidad del despido en el caso de trabajadoras embarazadas o que se encuentren en situaciones de baja por maternidad, lactancia o riesgos derivados del embarazo, a menos que se demuestre una causa justificada ajena a estos estados .

##### **Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS):**

[Artículo 85.1](#): Regula la posibilidad de que el demandante ratifique o amplíe la demanda antes del juicio, pero prohíbe que se introduzcan variaciones sustanciales durante el juicio. Este artículo fue clave para determinar si la ampliación de la demanda fue válida.

[Artículo 108.2.c](#) de la LRJS: Se refiere a la calificación del despido y establece los criterios para determinar si un despido es nulo o improcedente, con base en las circunstancias particulares del trabajador despedido

##### **Constitución Española (CE):**

[Artículo 24](#): Garantiza el derecho a la tutela judicial efectiva sin indefensión. La empresa argumentó que la ampliación de la demanda vulneraba este derecho, pero el Tribunal Supremo concluyó que no hubo indefensión, ya que la ampliación fue notificada con antelación .

##### **Ley de Enjuiciamiento Civil (LEC):**

[Artículo 401.2](#): Permite la ampliación de la demanda antes de la contestación de la parte demandada, lo cual también fue relevante para la admisión del escrito presentado por la trabajadora antes del juicio

# Actualidad del Poder Judicial

## INDEMNIZACIÓN

### CLÁUSULA ABUSIVA. El Tribunal Supremo anula una cláusula tipo para teleoperadores que permitía extinguir el contrato sin indemnización a quien no alcanzara el 75% de la media de producción mensual

La Sala Social confirma su nulidad por considerarla abusiva



Fecha: 02/10/2024

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: SENTENCIA TODAVÍA NO PUBLICADA



La Sala Social del Tribunal Supremo **ha confirmado la nulidad, por abusiva, de una cláusula extintiva** incluida por una empresa en una pluralidad de contratos de teleoperadores que permitía la extinción contractual de no alcanzarse por el trabajador el 75 por ciento de la media de la producción mensual del servicio.

**El alto tribunal rechaza el recurso de casación planteado por la empresa contra la sentencia de la Audiencia Nacional**, de 13 de octubre de 2022, que estimó el recurso de varios sindicatos y declaró la nulidad de la citada cláusula incorporada en los contratos individuales de trabajo a partir del 4 de junio de 2022.

La cláusula controvertida señalaba que «ambas partes, al amparo de lo dispuesto en el artículo 49.1 b) del ET y en virtud de su autonomía contractual (artículo 3.1c del ET), de mutuo acuerdo establecen como motivo válidamente consignado para la resolución del contrato el bajo rendimiento del Trabajador, (que) en TRES meses consecutivos o en CUATRO alternos dentro de un período de SEIS, no alcance el 75 % de la media de producción mensual conseguida por los trabajadores del servicio al que esté adscrito [...]».

Para el Supremo, **“dicha condición resolutoria pretende que la empresa pueda extinguir la relación laboral por disminución del rendimiento, sin abonar ninguna indemnización al trabajador y sin que se valoren las circunstancias subjetivas del empleado, a diferencia del despido disciplinario del art. 54.2.e) del ET, que exige que el incumplimiento contractual sea culpable”**. De ese modo, añaden los magistrados, **se trataría de una condición resolutoria que elude las garantías sustantivas y procesales del despido**.

La sentencia indica que la empresa debe ofrecer elementos suficientes para que pueda alcanzarse la convicción de que hubo realmente un incumplimiento contractual por parte del trabajador que justifique la extinción no indemnizada de la relación laboral. Y en este pleito, **“se trata de una cláusula tipo, impuesta por la empresa en todos los contratos de trabajo en el ámbito del conflicto, que no había sido negociada libremente con los trabajadores, en la que se exige un rendimiento porcentual respecto de la media de los trabajadores del mismo servicio”**.

Recuerda además el tribunal que no se puede acordar la condición resolutoria instaurada en una pluralidad de contratos al margen de lo dispuesto en el convenio colectivo del contact center (antes telemarketing), el cual regula como falta muy grave la disminución voluntaria y continuada del rendimiento.

## DESPLAZAMIENTO EN BICICLETA

# ACCIDENTE IN ITINERE. Reconocen como accidente in itinere el siniestro de un trabajador que recorría 44 kilómetros en bicicleta entre su casa y el trabajo

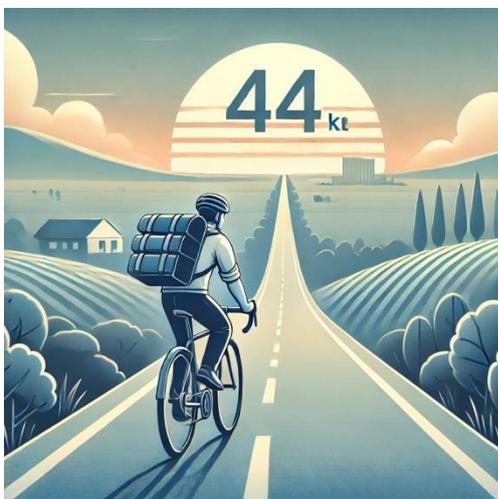
El Juzgado de lo Social n.º 3 de Santander considera que tenía todo el derecho del mundo a desplazarse en bicicleta y subraya que recorría el trayecto normal, no iba por caminos ni por un trazado irregular

PODER  
JUDICIAL  
ESPAÑA

Fecha: 01/10/2024

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: Sentencia todavía no publicada



El Juzgado de lo Social n.º 3 de Santander ha estimado la demanda de un trabajador que reclamaba que **fuera considerado accidente laboral in itinere el siniestro que sufrió cuando se desplazaba en bicicleta desde su puesto de trabajo hasta su domicilio, completando un trayecto de 44 kilómetros.**

En una sentencia que no es firme, pues contra la misma cabe la interposición de un recurso de suplicación ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria, el magistrado considera que el trabajador “tiene todo el derecho del mundo a acudir en bicicleta a su puesto de trabajo, aunque la distancia sea relevante”.

La resolución relata que en primavera y verano el trabajador, monitor deportivo, acostumbraba a desplazarse a su trabajo en bicicleta de carreras, invirtiendo una hora y cuarenta minutos en

completar el trayecto.

En mayo de 2023, cuando regresaba a casa procedente del centro deportivo en el que trabaja, fue atropellado por un vehículo y se fracturó la clavícula.

**El magistrado da por acreditado que, tanto por el lugar donde tuvo lugar el accidente, como por la hora a la que se produjo, el trabajador estaba realizando el trayecto de vuelta del trabajo: “Las cuentas encajan”, había recorrido 22 kilómetros en cuarenta y cinco minutos.**

Lo siguiente que analiza es la cuestión jurídica, **que califica de “muy interesante”.** Explica, en este sentido, que el **accidente in itinere exige varios elementos y que todos se cumplen, incluso el denominado “elemento modal” o también llamado “de idoneidad”.**

En este sentido, se pregunta si el medio utilizado para regresar a su casa era el adecuado o si no era más cabal hacerlo en vehículo particular o transporte público.

Pues bien, frente a **la postura de la Seguridad Social y la mutua de trabajo, que consideraban que usando la bicicleta había puesto en riesgo su integridad física, el magistrado apunta a que pudiera ser que no hubiera transporte público para desplazarse, que el trabajador no tuviera coche o incluso que “repudiara” su uso “en aras a un ecologismo no desdeñable”.**

Además, “podría ser que el actor deseara en tiempo estival o primaveral potenciar su salud”. “Sin duda es una distancia significativa, pero el trabajador tiene todo el derecho del mundo a acudir en bicicleta a su puesto de trabajo, aunque esta distancia sea relevante”, añade el magistrado, para el que “obligar al actor a desplazarse en vehículo podría vulnerar su legítimo derecho a favorecer su salud”.

Finalmente, señala la sentencia que el trabajador “utilizó una carretera nacional o local, no empleó un trayecto por caminos o irregular”, sino que “era el trayecto normal, habitual”.

Y añade: “Completamente diferente sería la situación si el desplazamiento hubiera tenido lugar en plena noche, por caminos malamente transitables o con hielo, lluvia incesante, viento o circunstancias similares”.

## DERECHO AL COMPLEMENTO

# COMPENSACIÓN POR VESTUARIO.

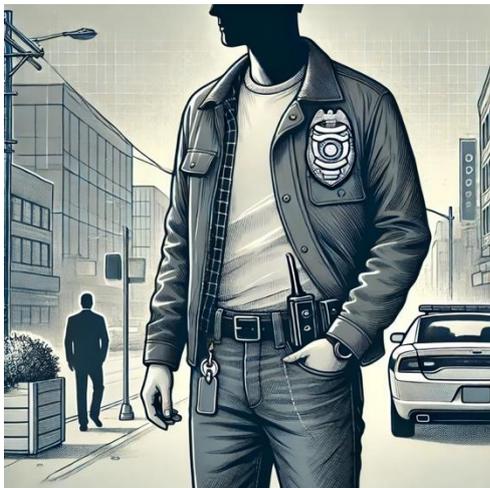
El TSJ de Asturias reconoce el derecho de un policía nacional a recibir una compensación por vestuario porque está obligado a trabajar de paisano. La Sala de lo Contencioso-administrativo considera que no reconocer el derecho a este complemento quebrantaría el principio de igualdad.

**PODER  
JUDICIAL  
ESPAÑA**

Fecha: 03/10/2024

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Sentencia del TSJ de Asturias de 24/07/2024](#)



El TSJ de Asturias ha estimado el recurso de un policía nacional y **reconoce su derecho al pago de una compensación económica por estar obligado a vestir de paisano cuando está de servicio.**

El demandante presentó un recurso contencioso-administrativo, contra la desestimación por silencio, de una solicitud dirigida el 1 de febrero de 2022 ante la Dirección General de la Policía para que la administración asumiera el pago de una compensación económica por vestuario por no estar obligado a usar el uniforme estando de servicio. Sostenía que desde junio de 2007 su puesto de trabajo le exigía vestir de paisano cuyo gasto debía sufragar por su cuenta.

La Sala de lo Contencioso recuerda que, tal y como argumenta el Tribunal Supremo en una sentencia, **la percepción de la indemnización de vestuario a que se refiere el artículo 5 del Real**

**Decreto 950/2005** “pretende compensar a todos los funcionarios del Cuerpo Nacional de Policía que, por razón de servicio están a obligados a utilizar una vestimenta de paisano acorde con la naturaleza de ese servicio y la entidad de las situaciones y circunstancias que le rodean”. El tribunal considera que la pretensión ejercitada es **“absolutamente ajustada a la racionalidad”, “quebrantando el principio de igualdad” no reconocer el derecho a este complemento a otros funcionarios exentos de la obligación del uso del uniforme por exigencias del servicio que desempeñan**. Los magistrados concluyen que procede el pago de esta compensación desde los últimos cuatro años anteriores a la reclamación administrativa **más los intereses legales.**

# Tesorería General de la Seguridad Social

NOTICIAS RED

# BOLETÍN 08/2024. La TGSS publica el Boletín 08/2024 de 30 de septiembre de 2024



TESORERÍA GENERAL  
DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Fecha: 02/10/2024

Fuente: web de la Seguridad Social

Enlace: [Acceder a Boletín 08/2024](#)

Boletín 08/2024

30 de septiembre de 2024

ORDEN ISM/835/2023, DE 20 DE JULIO. PERSONAS TRABAJADORAS DESPLAZADAS AL EXTRANJERO. NUEVO CAMPO "REGIÓN ESPECIAL PAIS".....	1
NUEVA VERSIÓN DE SILTRA 3.7.0. ....	1

# Actualidad del TSJUE

## ASESORAMIENTO JURÍDICO

### Medidas restrictivas en respuesta a la guerra en Ucrania: es válida la prohibición de prestar servicios de asesoramiento jurídico al Gobierno ruso y a las entidades establecidas en Rusia

El Tribunal General reafirma la importancia del derecho fundamental de toda persona a hacerse aconsejar por un abogado para dirigir, evitar o anticipar un procedimiento judicial y declara que la prohibición controvertida no vulnera este derecho



Fecha: 02/10/2024

Fuente: web del Poder judicial

Enlace: [T-797/22](#), [T-798/22](#) y [T-828/22](#)



En 2022, como respuesta a la intensificación de la agresión rusa contra Ucrania, el Consejo de la Unión Europea adoptó una serie de medidas restrictivas destinadas a presionar a Rusia para que ponga fin a su guerra de agresión. **Entre las medidas adoptadas figura la prohibición de prestar servicios de asesoramiento jurídico.**<sup>1</sup>

Sin perjuicio de ciertas excepciones y exenciones, estos actos prohíben a quienes pudieran prestar servicios de asesoramiento jurídico (y ejerzan, en particular, en el territorio de la Unión) prestar tales servicios al Gobierno ruso y a las personas jurídicas, entidades u organismos establecidos en Rusia. La prohibición tiene por objeto seguir aumentando la presión sobre Rusia.

Varios colegios de abogados belgas, entre ellos la Nederlandse Orde van Advocaten bij de Balie te Brussel, abogados belgas, la Ordre des avocats à la cour de Paris y una de sus miembros, así como la asociación Avocats Ensemble (ACE) presentaron ante el Tribunal General un recurso de anulación de dicha prohibición. Consideran que esta prohibición no está motivada y que vulnera los derechos fundamentales que garantizan el acceso al asesoramiento jurídico por parte de un abogado, el secreto profesional del abogado, el deber de independencia de los abogados y los valores del Estado de Derecho, y que viola los principios de proporcionalidad y de seguridad jurídica.

#### El Tribunal General desestima los tres recursos.

Recuerda que **toda persona tiene derecho**, reconocido en la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, **a la tutela judicial efectiva, que incluye el derecho a ser asesorado y representado por un abogado en un litigio, actual o probable. Declara que la prohibición controvertida no vulnera este derecho.**

Precisa al respecto que la prohibición general de prestar servicios de asesoramiento jurídico al Gobierno ruso y a personas jurídicas, entidades y organismos establecidos en Rusia **no afecta a los servicios de asesoramiento jurídico**

<sup>1</sup> El Consejo estableció esta prohibición mediante el [Reglamento \(UE\) 2022/1904](#) del Consejo, de 6 de octubre de 2022, por el que se modifica el Reglamento (UE) n.º 833/2014 relativo a medidas restrictivas motivadas por acciones de Rusia que desestabilizan la situación en Ucrania, el [Reglamento \(UE\) 2022/2474](#) del Consejo, de 16 de diciembre de 2022, por el que se modifica el Reglamento n.º 833/2014, y el [Reglamento \(UE\) 2023/427](#) del Consejo, de 25 de febrero de 2023, por el que se modifica el Reglamento n.º 833/2014.

prestados en relación con un procedimiento judicial, administrativo o arbitral. Así pues, la prohibición solo se aplica al asesoramiento jurídico que no tiene relación con un procedimiento judicial. El Tribunal General añade que el asesoramiento jurídico prestado a personas físicas, en particular, queda fuera del ámbito de aplicación de la prohibición.

Por lo que respecta a las excepciones<sup>2</sup> a la prohibición, el Tribunal General considera que **no suponen** en sí mismas injerencia alguna en la protección del secreto profesional del abogado. No obstante, precisa que los Estados miembros están obligados, cuando definen las modalidades de aplicación de los procedimientos de exención, a **velar por que se respete** la Carta de los Derechos Fundamentales.

Al tiempo que reconoce la importancia de la independencia del abogado para garantizar el derecho de los justiciables a la tutela judicial efectiva en aquellos contextos que incluyen una relación con un procedimiento judicial, el Tribunal General considera que la prohibición controvertida no se aplica a los servicios de asesoramiento jurídico prestados por un abogado relacionados con algún procedimiento judicial y que, **en consecuencia, no conlleva ninguna injerencia en la independencia del abogado.**

El Tribunal General añade que la misión fundamental del abogado en el respeto y la defensa del Estado de Derecho puede estar sometida a limitaciones. En efecto, esta misión puede ser objeto de restricciones justificadas por objetivos de interés general perseguidos por la Unión, **siempre y cuando** no constituyan, habida cuenta de la finalidad perseguida, una intervención desmesurada e intolerable que afecte a la propia esencia de la misión confiada a los abogados en un Estado de Derecho.

Según el Tribunal General, en los términos en que está delimitada por las disposiciones de excepción y de exención, la prohibición controvertida **persigue efectivamente objetivos de interés general, sin afectar a la propia esencia de la misión fundamental de los abogados en una sociedad democrática.**

---

<sup>2</sup> Se trata de disposiciones de exención que permiten a las autoridades competentes levantar la prohibición en determinadas situaciones identificadas con precisión. Dichas autoridades disponen de cierto margen de apreciación en cuanto a cómo deben formularse, presentarse y tramitarse las solicitudes de exención.

## COMPETENCIAS

# TSJUE. Empiezan a aplicarse las normas relativas a la transferencia parcial de la competencia prejudicial del Tribunal de Justicia al Tribunal General



Fecha: 02/10/2024  
Fuente: web del TSJUE  
Enlace: [Nota](#)

Tal como se anunció en el momento de la publicación, en el Diario Oficial de la Unión Europea, del Reglamento 2024/2019, por el que se modifica el Protocolo n.º 3 sobre el Estatuto del Tribunal de Justicia de la Unión Europea,<sup>3</sup> **hoy empiezan a aplicarse las disposiciones relativas a la transferencia parcial de la competencia prejudicial del Tribunal de Justicia al Tribunal General.** Por motivos de seguridad jurídica y de celeridad, todas las peticiones de decisión prejudicial seguirán presentándose ante el Tribunal de Justicia, que procederá a un examen preliminar de su objeto. Sin embargo, en cuanto se lleve a cabo ese examen, las peticiones que estén comprendidas exclusivamente en una o varias de las materias específicas contempladas en el artículo 50 ter, párrafo primero, del Estatuto<sup>4</sup> **serán transferidas al Tribunal General.**

[Nota](#) de 12 de agosto de 2024:

El objetivo de esta reforma es aliviar la carga de trabajo del Tribunal de Justicia en el ámbito prejudicial y permitirle seguir cumpliendo, dentro de unos plazos razonables, su misión consistente en garantizar la observancia del Derecho en la aplicación y la interpretación de los Tratados.

Transferencia parcial de la competencia prejudicial al Tribunal General El primer aspecto de la reforma se refiere a la transferencia de la competencia para pronunciarse en materia prejudicial del Tribunal de Justicia al Tribunal General, que cuenta con dos Jueces por Estado miembro. Por razones de seguridad jurídica, la transferencia solo afecta a seis materias claramente determinadas, suficientemente dissociables de otras materias y que han dado lugar a un amplio corpus de jurisprudencia del Tribunal de Justicia. Así pues, el Tribunal General pasará a ser competente para pronunciarse sobre las peticiones de decisión prejudicial que estén comprendidas exclusivamente dentro de una o varias de las seis materias específicas siguientes:

1. el sistema común del impuesto sobre el valor añadido;
2. los impuestos especiales;
3. el código aduanero;
4. la clasificación arancelaria de las mercancías en la nomenclatura combinada;
5. la compensación y asistencia a los pasajeros en caso de denegación de embarque o de retraso o cancelación de los servicios de transporte;
6. el régimen de comercio de derechos de emisión de gases de efecto invernadero.

Estas materias rara vez suscitan cuestiones de principio que puedan afectar a la unidad o la coherencia del Derecho de la Unión. Ya hay abundante jurisprudencia del Tribunal de Justicia sobre ellas, lo que debería permitir al Tribunal General apoyarse en las sentencias previamente dictadas. Estos ámbitos equivalen

<sup>3</sup> Reglamento (UE, Euratom) 2024/2019 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 11 de abril de 2024, por el que se modifica el Protocolo n.º 3 sobre el Estatuto del Tribunal de Justicia de la Unión Europea

<sup>4</sup> Recordemos que se trata de las seis materias siguientes: el sistema común del impuesto sobre el valor añadido (IVA); los impuestos especiales; el código aduanero; la clasificación arancelaria de las mercancías en la nomenclatura combinada; la compensación y asistencia a los pasajeros en caso de denegación de embarque o de retraso o cancelación de los servicios de transporte, y el régimen de comercio de derechos de emisión de gases de efecto invernadero

aproximadamente al 20 % de las peticiones de decisión prejudicial planteadas ante el Tribunal de Justicia, lo que representa un número de asuntos suficientemente significativo como para proporcionar un verdadero alivio de su carga de trabajo. El Tribunal de Justicia estará así en condiciones de concentrarse principalmente en sus funciones de órgano jurisdiccional constitucional y supremo de la Unión.

El Tribunal de Justicia seguirá siendo competente para conocer de las peticiones de decisión prejudicial que, aun estando relacionadas con las materias específicas antes mencionadas, se refieran también a otras materias. Asimismo, seguirá siendo competente respecto de las peticiones de decisión prejudicial que, pese a estar comprendidas dentro de una o varias de esas materias específicas, susciten cuestiones de interpretación independientes:

- 1) del Derecho primario, incluida la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea,
- 2) del Derecho internacional público o
- 3) de los principios generales del Derecho de la Unión. Por otra parte, el Tribunal General también podrá remitir al Tribunal de Justicia un asunto comprendido en su ámbito de competencia, pero que requiera una resolución de principio que pueda afectar a la unidad o a la coherencia del Derecho de la Unión

Salvo ciertas adaptaciones vinculadas con su propia estructura y con su organización interna, el Tribunal General tramitará las peticiones de decisión prejudicial que le sean transferidas por el Tribunal de Justicia del mismo modo que este, y aplicará las mismas normas procesales. **Las resoluciones que dicte el Tribunal General en materia prejudicial también tendrán el mismo valor que las del Tribunal de Justicia.**

Dado que el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea y el Estatuto prevén, no obstante, con carácter excepcional, a propuesta del primer Abogado General, la posibilidad de que las resoluciones prejudiciales del Tribunal General sean reexaminadas en caso de que haya un grave riesgo de que se vulneren la unidad o la coherencia del Derecho de la Unión, dichas resoluciones únicamente devendrán firmes si no se presenta dicha propuesta, que deberá formularse obligatoriamente en el plazo de un mes a partir de la resolución del Tribunal General. Si, por el contrario, el primer Abogado General formula una propuesta de reexamen de la resolución, será preciso esperar a que el Tribunal de Justicia se pronuncie sobre ella para que la resolución del Tribunal General adquiera firmeza o sea sustituida por la resolución del Tribunal de Justicia.

**Con motivo de esta importante reforma se han actualizado las Recomendaciones a los órganos jurisdiccionales nacionales relativas al planteamiento de cuestiones prejudiciales.** Se encuentran disponibles en todas las lenguas oficiales de la Unión a través de este [enlace](#).

# Actualidad de la Comisión Europea

## CARTA DE EMPLAZAMIENTO

La Comisión insta a ESPAÑA a que impida el uso abusivo de las relaciones laborales de duración determinada y las condiciones laborales discriminatorias en el sector público.



Fecha: 03/10/2024

Fuente: web de la Comisión Europea

Enlace: [acceder](#)

La Comisión Europea ha decidido hoy enviar una **carta de emplazamiento complementaria a España** [INFR(2014)4334] por no brindar una protección suficiente contra el uso abusivo de contratos sucesivos de duración determinada a los trabajadores del sector público.

Esta situación contraviene las normas de la UE ([Directiva 1999/70/CE del Consejo](#)), que exigen que los Estados miembros introduzcan en sus legislaciones nacionales respectivas medidas destinadas a evitar y, en su caso, sancionar los abusos como consecuencia de la utilización sucesiva de contratos de duración determinada. La Comisión considera que la legislación española no incluye tales medidas para determinados tipos de contratos temporales en el sector público. Por ejemplo, con independencia de que un trabajador con un contrato temporal haya sido contratado durante veinte o treinta años, la indemnización es la misma. Y en caso de que un trabajador, tras haber ejercido su actividad durante veinte años en el marco de una sucesión de contratos temporales, dimita por cualquier motivo, como por cambiar de puesto de trabajo o cuidar a un familiar, no tiene derecho a indemnización alguna, aunque un tribunal declare abusiva la sucesión de contratos de duración determinada.

Esta carta de emplazamiento complementaria tiene en cuenta las enmiendas a las normas nacionales que España adoptó a raíz de que la Comisión incoara el procedimiento de infracción en 2015. La Comisión considera que las nuevas normas nacionales siguen sin abordar suficientemente los problemas detectados, en particular por lo que se refiere a la eficacia de las medidas sancionadoras.

Por consiguiente, la Comisión va a enviar una carta de emplazamiento complementaria a España, que dispone ahora de dos meses para responder y subsanar las deficiencias que ha señalado la Comisión. De no recibirse una respuesta satisfactoria, la Comisión podrá optar por emitir un dictamen motivado.

# Convenios colectivos del Estado, Catalunya, Madrid y Andalucía

**CÓRDOBA. SECTOR AGRÍCOLA.** Convenio del Campo de Córdoba. ([BOP Córdoba de 03/10/2024](#))

**CÓRDOBA. COMERCIO.** Acuerdo de fecha 6 de septiembre de 2024 de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo Provincial de Comercio de Córdoba. ([BOP Córdoba de 01/10/2024](#))

**CÓRDOBA. METAL.** Acuerdo de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo del Sector del Metal de la Provincia de Córdoba, de resolución de la consulta planteada por CC.OO. sobre artículo 7.3. ([BOP Córdoba de 01/10/2024](#))

**MÁLAGA. PAN.** Resolución de la delegada territorial de empleo, empresa y trabajo autónomo sobre la inscripción y publicación del acuerdo parcial de la comisión paritaria del convenio colectivo del sector de fabricación y venta de pan. ([BOPM de 01/10/2024](#))