ÍNDICE

Boletines Oficiales

Estatal

Martes 15 de octubre de 2024

BOE Núm. 249

PLAZO ESPECIAL DE INGRESO. Resolución de 11 de octubre de 2024, de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social y Pensiones, por la que se establece el plazo especial para el ingreso de las diferencias resultantes de la aplicación de la Orden ISM/1089/2024, de 9 de octubre, por la que se fijan para el ejercicio 2024 las bases normalizadas de cotización a la Seguridad Social, por contingencias comunes, en el Régimen Especial de la Seguridad Social para la Minería del Carbón. [pág. 4]

Consejo de Ministros

La Moncloa

VIVIENDA

BONO ALQUILER JOVEN. El Consejo de Ministros ha aprobado el reparto de los 200 millones de euros del Bono Alquiler Joven, acordado en la Conferencia Sectorial de Vivienda y Agenda Urbana del pasado 3 de octubre de 2024. [pág. 5]

La Moncloa

VIVIENDA

ALQUILERES DE CORTA DURACIÓN. El Consejo de Ministros ha sido informado sobre el Sistema de Registro, Información y Transparencia en materia de alquileres de corta duración en España. [pág. 6]

Congreso de los Diputados

Congreso de los Diputados

MODIFICACIÓN ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

MODIFICACIÓN EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO. Se publica en el BOCG, el acuerdo por el que se solicita la tramitación parlamentaria por el procedimeinto 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. 8]

Sentencias

FECHA DE INICIO

PERMISO POR HOSPITALIZACIÓN. La Audiencia Nacional estima que los trabajadores tienen derecho a disfrutar del permiso de 5 días por hospitalización, enfermedad grave o intervención quirúrgica sin que deba iniciarse en la fecha del hecho causante. [pág. 10]

REGISTRO DE JORNADA

DATOS PERSONALES. HORAS EXTRAS. El TS entiende que no se vulnera la protección de datos personales la obligación de facilitar a la representación legal de los trabajadores la identidad de los trabajadores, nombre y apellidos, provincia y población. El TS suprime la autorización superior para validar las horas extra. [pág. 12]

CONTRATO – CLÁUSULA SOBRE PERIODO DE PRUEBA

PERIODO DE PRUEBA. La falta de concreción de la duración del periodo de prueba vulnera el derecho del trabajador a su fijación exacta por escrito y la cláusula contractual carece de validez, conllevando correlativamente que la calificación de la decisión extintiva sea la de un despido improcedente [pág. 14]

GRUPO DE EMPRESAS

EXCEDENCIA VOLUNTARIA. El TS entiende que la reincorporación tras una excedencia voluntaria, tal y como se define en el convenio colectivo, no supone el reingreso en cualquier empresa del grupo sino sólo en aquella en la que presta servicios. [pág. 15]

Actualidad del Poder Judicial

DENEGACIÓN INCAPACIDAD PERMANENTE

El TSJ desestima conceder la incapacidad permanente a un consultor informático de Madrid con migraña crónica [pág. 17]

Actualidad del TGSS

BOLETÍN 9/2024

NOTICIAS RED. Se publica el Boletín 9/2024 de 10 de octubre sobre Noticias RED. [pág. 18]

Actualidad del CE

PLATAFORMAS DIGITALES
TRABAJADORES. Trabajadores de plataformas digitales: el Consejo adopta nuevas normas para mejorar sus condiciones laborales [pág. 19]

Convenios colectivos Estado, Catalunya, Madrid y Andalucía

[pág. 21]

Boletines Oficiales

Estatal Martes 15 de octubre de 2024

BOE Núm. 249

PLAZO ESPECIAL DE INGRESO. Resolución de 11 de octubre de 2024, de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social y Pensiones, por la que se establece el plazo especial para el ingreso de las diferencias resultantes de la aplicación de la Orden ISM/1089/2024, de 9 de octubre, por la que se fijan para el ejercicio 2024 las bases normalizadas de cotización a la Seguridad Social, por contingencias comunes, en el Régimen Especial de la Seguridad Social para la Minería del Carbón.

La Orden ISM/1089/2024, de 9 de octubre, por la que se fijan para el ejercicio 2024 las bases normalizadas de cotización a la Seguridad Social, por contingencias comunes, en el Régimen Especial de la Seguridad Social para la Minería del Carbón, autoriza, a través de su disposición adicional, a la Secretaría de Estado de la Seguridad Social y Pensiones **a fijar el plazo especial para el ingreso de las diferencias que resulten de la aplicación de las bases que se establecen en la orden mencionada, respecto de aquellas por las que se ha venido cotizando durante el ejercicio 2024**.

En su virtud, esta Secretaría de Estado resuelve:

Las diferencias de cotización resultantes de la aplicación de lo dispuesto en la Orden ISM/1089/2024, de 9 de octubre, por la que se fijan para el ejercicio 2024 las bases normalizadas de cotización a la Seguridad Social, por contingencias comunes, en el Régimen Especial de la Seguridad Social para la Minería del Carbón, respecto de las cotizaciones que, a partir de 1 de enero de 2024, se hubieran efectuado hasta el mes anterior al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» **se ingresarán en un único plazo correspondiente al mes de febrero de 2025**.

Consejo de Ministros

VIVIENDA

BONO ALQUILER JOVEN. El Consejo de Ministros ha aprobado el reparto de los 200 millones de euros del Bono Alquiler Joven, acordado en la Conferencia Sectorial de Vivienda y Agenda Urbana del pasado 3 de octubre de 2024.

La Moncloa

Fecha: 15/10/2024
Fuente: web de La Moncloa
Enlace: Referencia al Consejo de Ministros de 15/10/2024

Esta ayuda se fija en **250 euros al mes, durante un plazo de 2 años para cada joven**, con objeto de facilitar su emancipación o en todo caso el acceso a disfrutar de una vivienda o habitación en régimen de alquiler o cesión de uso.

El Bono Alquiler Joven **es compatible** con otras ayudas destinadas para el mismo objeto a beneficiarios especialmente vulnerables (entendiendo como tales a estos efectos los que determinen las Comunidades o Ciudades Autónomas). También es compatible con las prestaciones no contributivas de la Seguridad Social y el Ingreso Mínimo Vital. La suma del "Bono Alquiler Joven" y las mencionadas ayudas tendrán como límite el 100% de la renta arrendaticia.

Por otra parte, es también compatible con la ayuda del Programa de ayuda a las personas jóvenes y para contribuir al reto demográfico del Plan Estatal para el Acceso a la Vivienda 2022-2025. Si bien, en este caso la suma del "Bono Alquiler Joven" y esta ayuda tendrá como límite el 75% de la renta arrendaticia.

El siguiente paso es que se vuelva a reunir la Conferencia Sectorial para ratificar ese reparto. Una vez ratificado y cumplidos los trámites administrativos, el Ejecutivo procederá a la remisión de las resoluciones con las cantidades respectivas a las comunidades autónomas para que acepten y pueda realizarse la transferencia para sus respectivas convocatorias.

Comunidad autónoma	% del total	Aportación del Gobierno de España
Andalucía	17,10	34.200.000 €
Aragón	3,80	7.600.000 €
Asturias	3,30	6.600.000 €
Baleares	2,40	4.800.000 €
Canarias	5,30	10.600.000 €
Cantabria	1,90	3.800.000 €
Castilla y León	5,40	10.800.000 €
Castilla-La Mancha	4,00	8.000.000 €
Cataluña	14,50	29.000.000 €
Extremadura	3,00	6.000.000 €
Galicia	5,70	11.400.000 €
La Rioja	1,70	3.400.000 €
Madrid	15,90	31.800.000 €
Murcia	4,40	8.800.000 €
Comunidad Valenciana	11,40	22.800.000 €
Ceuta	0,10	200.000 €
Melilla	0,10	200.000 €
TOTAL	100,00%	200.000.000 €

VIVIENDA

ALQUILERES DE CORTA DURACIÓN. El Consejo de Ministros ha sido informado sobre el Sistema de Registro, Información y Transparencia en materia de alquileres de corta duración en España.

Fecha: 15/10/2024
Fuente: web de La Moncloa
Enlace: Referencia al Consejo de Ministros de 15/10/2024

El Informe recoge la regulación de los alquileres de corta duración en su comercialización en línea. Concretamente, se establecerá la necesidad de la obtención de un número de registro imprescindible para la celebración de contratos de alquiler de temporada, de habitaciones, turísticos y de embarcaciones, entre otras modalidades remuneradas.

La regulación se realizará en forma **de real decreto**, que actualmente se encuentra en tramitación administrativa urgente en el seno del Gobierno. Su publicación en el Boletín Oficial del Estado está prevista antes de finalizar el año, con lo que España se convertirá en el primer país de la Unión Europea que desarrolle el Reglamento (UE) 2024/1028 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 11 de abril de 2024, sobre la recogida y el intercambio de datos relativos a los servicios de alquiler de alojamientos de corta duración y por el que se modifica el Reglamento (UE) 2018/1724, han puesto las bases para la presente norma.

El real decreto crea el registro único de Arrendamientos y la Ventanilla Única Digital de Arrendamientos. Es el instrumento para la obtención de un número único y exclusivo por vivienda, que requerirá de la presentación de documentación acorde a la modalidad en la cual se quiera comercializar, y que será comunicado a la Ventanilla Única Digital de Arrendamientos para que las plataformas eliminen o no publiquen aquellos anuncios de inmuebles que no cuenten con este número o haya sido revocado.

Los propietarios deberán solicitar el número de registro, que tendrá una vigencia de 12 meses, presentando la documentación pertinente para la vía con la cual lo pretendan comercializar. El registro concederá un número, que comunicará a la Ventanilla Única Digital de Arrendamientos, y que el propietario deberá indicar en la publicación de los anuncios. Para solicitar su renovación, se deberán indicar el listado de los contratos suscritos y, en el caso de los de temporada, la causa que justifica la suscripción de esos contratos.

No se podrán comercializar las viviendas sin el número de registro, el cual no se obtendrá sin la licencia de uso turístico de la vivienda o sin tener una causalidad justificada para celebrar un contrato de temporada. Este registro permitirá a las administraciones en el ejercicio de sus competencias regulatorias y de control e inspección y de la lucha contra el fraude en alquileres turísticos y de temporada, de manera que solo puedan operar con sus respectivas licencias o con la causalidad que justifica su celebración. Asimismo, el principal objetivo es el de ampliar el número de viviendas destinadas al alquiler residencial.

El real decreto pone las bases para asegurar el cumplimiento de la disposición adicional primera de la Ley de Vivienda, que reclamaba el establecimiento de una base de datos de contratos de arrendamiento de vivienda y el refuerzo de la coordinación en la información sobre estos. Asimismo, es una plasmación de los esfuerzos del grupo de trabajo para la regulación de los contratos de arrendamiento de uso distinto del de vivienda, cuya creación mandató la disposición adicional quinta de la Ley de Vivienda.

(acceder al Proyecto de Real decreto por el que se crea la Ventanilla única Digital de Arrendamientos y se regula la recogida y el intercambio de datos relativos a los servicios de alquiler y alojamientos de corta duración)

Congreso de los Diputados

MODIFICACIÓN ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

MODIFICACIÓN EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO. Se publica en el BOCG, el acuerdo por el que se solicita la tramitación parlamentaria por el procedimeinto 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.

Congreso de los Diputados

Fecha: 11/10/2024
Fuente: web del Congreso de los Diputados
Enlace: Acceder a BOCG de 11/10/2024

El Consejo de Ministros del 24/09/2024 aprobó **solicitar la tramitación partalamentaria** por el procedimiento de urgencia del proyecto de ley. Ahora se publica dicho acuerdo en el BOCG.

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)

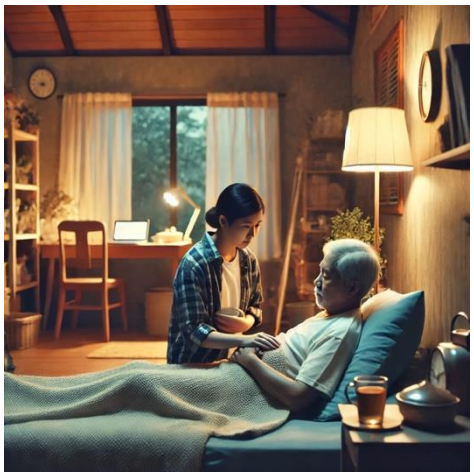
- La modificación del artículo primero tiene incidencia directa en la dinámica y efectos de las prestaciones de incapacidad temporal e incapacidad permanente, así como en la transición de una a otra. Por ese motivo resulta necesario, igualmente, la correlativa modificación del artículo 174 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, para acompasar 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

FECHA DE INICIO

PERMISO POR HOSPITALIZACIÓN. La Audiencia Nacional estima que los trabajadores tienen derecho a disfrutar del permiso de 5 días por hospitalización, enfermedad grave o intervención quirúrgica sin que deba iniciarse en la fecha del hecho causante.

Fecha: 24/09/2024
Fuente: web del Poder Judicial
Enlace: Acceder a Sentencia de la AN de 12/09/2024



Antecedentes y hechos del caso

- El 17 de mayo de 2024, las organizaciones sindicales CCOO, CSIF y UGT interpusieron una demanda de conflicto colectivo contra varias empresas del Grupo RACE (RACE Asistencia S.A., Asegurace S.A., Unión de Automóviles Clubs S.A. y Grupo Empresarial RACE S.L.).
- **El motivo de la demanda era impugnar la normativa emitida** por estas empresas el 29 de noviembre de 2023, que regulaba el disfrute de los permisos laborales previstos en el art. 37.3.b) del Estatuto de los Trabajadores (ET).
- La normativa interna **exigía que estos permisos, que incluyen motivos como accidente o enfermedad graves, debían disfrutarse desde el día del hecho causante** y consecutivamente, y establecía condiciones estrictas para la justificación médica del permiso.
- Los sindicatos consideraban que esta **interpretación restrictiva limitaba injustificadamente** el derecho a dichos permisos, cuyo objetivo es facilitar el cuidado de familiares. Argumentaban que el disfrute no debe necesariamente empezar el mismo día del hecho causante y que la exigencia de justificación no se ajustaba al RD-Ley 5/2023, que modificó el ET.

Fallo del Tribunal

- El tribunal **estima la demanda presentada por los sindicatos**.
- Declara contraria a derecho la normativa interna que obligaba a que el disfrute del permiso por enfermedad o accidente grave comenzara desde el día del hecho causante. **Se reconoce el derecho de los trabajadores a disfrutar del permiso sin que el inicio del mismo esté vinculado a la fecha del hecho causante, permitiendo mayor flexibilidad. Además, se elimina la referencia a la exigencia de certificados médicos detallados, pero se mantiene la necesidad de un justificante médico.**

Fundamentos jurídicos del fallo

El tribunal basa su decisión en varios puntos clave:

- Ausencia de previsión normativa específica:
  Ni el Convenio Colectivo aplicable ni el art. 37.3.b) del ET establecen que el permiso deba empezar el día del hecho causante. El tribunal señala que cuando una norma no distingue, tampoco debe hacerlo el intérprete.

- Finalidad del permiso:
  El permiso está diseñado para facilitar el cuidado de familiares. Por lo tanto, **debe existir flexibilidad para que el trabajador pueda determinar cuándo le resulta más adecuado tomar el permiso**, siempre que persista la causa que lo motiva.
- Perspectiva de género:
  Se resalta que el cuidado de familiares recae mayoritariamente en las mujeres, lo que perpetúa la brecha laboral de género. Por ello, imponer condiciones estrictas sobre el inicio del permiso podría **agravar esta desigualdad.**
- Jurisprudencia previa:
  Se mencionan varias sentencias del Tribunal Supremo que reconocen la necesidad de interpretar los permisos con flexibilidad para permitir su disfrute en días laborables y no festivos, salvo que el convenio establezca lo contrario.

> **Artículos aplicables al caso**
> Art. 37.3.b) del Estatuto de los Trabajadores: Regula los permisos retribuidos por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica que requiera reposo domiciliario. Este artículo es clave en la interpretación de los permisos objeto de la controversia.
> Directiva 2019/1158 de la Unión Europea: Proporciona el marco normativo europeo para conciliar la vida familiar y laboral, subrayando la importancia de los permisos familiares para el cuidado.
> Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres: Proclama la necesidad de interpretar las normas laborales desde una perspectiva de igualdad de género, lo que refuerza la postura del tribunal.
> **Jurisprudencia relacionada**
> Se citan diversas sentencias del Tribunal Supremo que tratan temas relacionados con el disfrute de permisos retribuidos y que coinciden con el fallo:
> TS 7-6-23, rec. 280/2021: Señala que los permisos deben disfrutarse en días laborables si no hay regulación específica en el convenio.
> TS 29-9-2020, rec. 244/2018 y TS 24-2-2022, rec. 176/2021: Establecen que si el día del hecho causante no es laborable, el permiso no debe computarse desde esa fecha.TS 20-12-22, rec. 2984/2021: Confirma que en ausencia de previsión normativa específica, el trabajador puede ajustar el disfrute del permiso en función de sus necesidades.

REGISTRO DE JORNADA

DATOS PERSONALES. HORAS EXTRAS. El TS entiende que no se vulnera la protección de datos personales la obligación de facilitar a la representación legal de los trabajadores la identidad de los trabajadores, nombre y apellidos, provincia y población. El TS suprime la autorización superior para validar las horas extra.

Fecha: 24/09/2024
Fuente: web del Poder Judicial
Enlace: Acceder a sentencia del TS de 24/09/2024

HECHOS:

BBVA implementó un sistema de registro de jornada laboral digital para cumplir con la normativa de control del tiempo de trabajo. Este sistema registraba la hora de inicio y fin de la jornada de cada trabajador, pero tenía algunas particularidades que el sindicato consideró problemáticas:

Asignación automática del tiempo excedido: Cuando un trabajador sobrepasaba su horario regular, el sistema permitía que la jornada extra se asignara automáticamente como tiempo personal, salvo que el trabajador indicara lo contrario.

Autorización a posteriori: Para que las **horas extras** se consideraran trabajo efectivo, **el trabajador debía justificarlo y solicitar una autorización de su superior**, lo que suponía una revisión posterior del tiempo trabajado.

No identificación de los trabajadores: En la información que la empresa proporcionaba a la representación legal de los trabajadores (RLT), **no se incluían los nombres ni la ubicación de los empleados, lo que impedía a la RLT realizar un control adecuado.**

Razones de la demanda del sindicato (FESIBAC-CGT)

El sindicato FESIBAC-CGT y otros sindicatos adheridos **presentaron una demanda** de conflicto colectivo contra BBVA alegando varias irregularidades en el sistema de registro de jornada:

Falta de trazabilidad: El sindicato exigía que cualquier modificación de los apuntes de la jornada fuera registrada, permitiendo así conocer en qué consistían y cuándo se producían dichas modificaciones.

Registro de pausas: Pedían que el sistema permitiera registrar las pausas que no constituyeran tiempo efectivo de trabajo.

Automatismo en la imputación de tiempo: Solicitaban la eliminación del automatismo por el cual el sistema consideraba el tiempo excedido como tiempo personal, y que esta imputación fuera validada por el propio trabajador.

Eliminación de la autorización del superior: Querían que se eliminara la necesidad de que el superior autorizara las horas registradas como trabajo efectivo.

Datos identificativos de los trabajadores: Exigían que en la información proporcionada a la RLT se incluyeran los nombres, apellidos, provincia y población de los empleados para garantizar la labor de control.

Fallo de la Audiencia Nacional (AN)

La Audiencia Nacional (AN), en su sentencia de 19 de abril de 2022, falló parcialmente a favor del sindicato:

A favor del sindicato:

- Ordenó que se eliminara la **autorización a posteriori del superior** para validar las horas registradas como trabajo efectivo.
- Reconoció que BBVA **debía incluir en la información facilitada a la RLT los datos personales** (nombre, apellidos, provincia y población) de los trabajadores.

A favor de la empresa:

- Desestimó el resto de las pretensiones del sindicato, incluyendo la obligación de registrar las pausas no laborales y la trazabilidad completa de las modificaciones en el registro de jornada.

Fallo del Tribunal Supremo (TS)

El Tribunal Supremo confirmó el fallo de la Audiencia Nacional al desestimar los recursos presentados por ambas partes. El TS ratificó lo siguiente:

A favor del sindicato:

- **Confirmó que la autorización del superior para validar las horas no es necesaria**, ya que esto genera desconfianza en el sistema y en la relación laboral.
- Reiteró la obligación de BBVA de **proporcionar los datos identificativos de los empleados a la RLT**, respaldado por la jurisprudencia en protección de datos y derechos laborales, dado que dicha información es necesaria para que la RLT ejerza sus funciones de vigilancia y control.

A favor de la empresa:

- Desestimó la petición de incluir en el sistema de registro las pausas no laborales y otros detalles que no se consideraran tiempo efectivo de trabajo, dado que no existe una obligación legal ni en el Estatuto de los Trabajadores (ET) ni en el Convenio Colectivo para hacerlo.
- También rechazó la solicitud de que el sistema proporcionara una trazabilidad completa de las modificaciones de los apuntes de jornada.

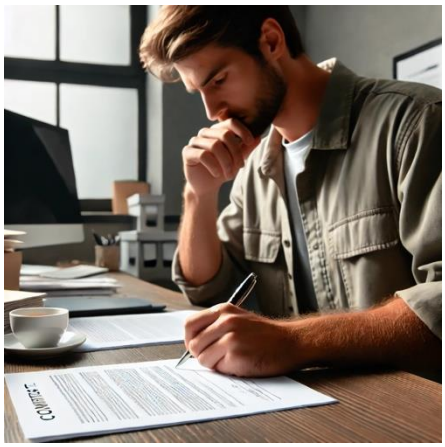
En resumen, el Tribunal Supremo falló en línea con la Audiencia Nacional, ratificando los derechos de la RLT a recibir información completa sobre los empleados y eliminando la necesidad de autorización del superior para registrar horas efectivas, pero limitando las peticiones del sindicato en cuanto al registro de pausas y la trazabilidad de los apuntes.

> **Artículos aplicables**
> Artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores: Este artículo regula la obligación de la empresa de garantizar el registro diario de la jornada laboral. Es relevante en el caso, ya que establece que la empresa debe organizar y documentar dicho registro, sin especificar la necesidad de incluir pausas no laborales.
> Artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores: Regula las competencias de los representantes de los trabajadores, entre ellas, la vigilancia de las condiciones laborales, lo que justifica el acceso a la información personal de los empleados.
> Ley Orgánica 3/2018 de Protección de Datos Personales: Regula el tratamiento de datos personales, que en este caso se aplica para garantizar que el acceso de la RLT a los datos de los trabajadores sea conforme a la ley.
> **Jurisprudencia relacionada**
> STS 111/2018, de 7 de febrero (rec. 78/2017): Sentencia clave que confirma el derecho de la representación legal de los trabajadores a acceder a los datos personales necesarios para ejercer sus funciones de control y vigilancia.

CONTRATO – CLÁUSULA SOBRE PERIODO DE PRUEBA

PERIODO DE PRUEBA. La falta de concreción de la duración del periodo de prueba vulnera el derecho del trabajador a su fijación exacta por escrito y la cláusula contractual carece de validez, conllevando correlativamente que la calificación de la decisión extintiva sea la de un despido improcedente

Fecha: 09/04/2024
Fuente: web del Poder Judicial
Enlace: Acceder a Sentencia del TSJ del País Vasco de 09/04/2024



Antecedentes y hechos del caso

El caso se refiere a D. Narciso, un vigilante de seguridad contratado por la empresa SEGURISA, Servicios Integrales de Seguridad S.A. el 31 de agosto de 2021. En su contrato de trabajo se estipulaba **un periodo de prueba "según convenio",** lo que no especificaba la duración exacta del mismo.

El 23 de septiembre de 2021, SEGURISA comunicó a D. Narciso la extinción del contrato **por no superar el periodo de prueba**, con efectos a partir del 24 de septiembre de 2021.

El trabajador presentó una **demanda de despido improcedente** ante el Juzgado de lo Social de Madrid, **alegando que la cláusula que indicaba el periodo de prueba era inválida por no concretar la duración exacta**, lo que generaba inseguridad jurídica. El Juzgado de lo Social nº 17 de Madrid desestimó la demanda, y la decisión fue confirmada en suplicación por el Tribunal Superior de Justicia (TSJ) de Madrid. Como resultado, el trabajador interpuso un recurso de casación para unificación de doctrina ante el Tribunal Supremo.

Fallo del Tribunal Supremo

El Tribunal Supremo estimó el recurso de casación interpuesto por el trabajador, revocando la sentencia del TSJ de Madrid. **El Supremo declaró la improcedencia del despido**, condenando a SEGURISA a optar entre la readmisión inmediata de D. Narciso en las mismas condiciones que tenía o la extinción del contrato, abonando una indemnización de 119,05 euros, más los salarios de tramitación que no hubiera percibido.

Fundamentos jurídicos del fallo

El Tribunal Supremo fundamenta su fallo en los siguientes puntos:

Indeterminación del periodo de prueba: El contrato estipulaba un periodo de prueba "según convenio", pero no concretaba la duración exacta. **Esto es contrario a lo exigido por el art. 14 del Estatuto de los Trabajadores (ET), que requiere que la duración del periodo de prueba esté claramente especificada por escrito,** lo que genera una grave inseguridad jurídica para el trabajador.

Inseguridad jurídica para el trabajador: El Supremo enfatiza que la indeterminación del periodo de prueba **provoca una situación de indefensión para el trabajador,** quien desconoce en qué momento exacto finaliza dicho periodo, lo que da lugar a una extinción ad nutum (a voluntad) sin indemnización ni justificación clara.

Doctrina jurisprudencial previa: El Tribunal Supremo cita sentencias anteriores que han abordado casos similares, como la STS de 9 de diciembre de 2021 (rcud. 3340/2019), en la que también se declaró nulo un periodo de prueba

indeterminado. En línea con esa doctrina, el Tribunal considera que la cláusula contractual no es válida, lo que conlleva la declaración de improcedencia del despido.

Artículos en los que se basa la sentencia

Artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores (ET): Este artículo regula el periodo de prueba, exigiendo que se establezca por escrito y con su duración exacta, para evitar situaciones de inseguridad jurídica. Es clave en este caso, ya que el contrato de D. Narciso no cumplía con esta exigencia.

Artículo 110.1 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS): Regula las consecuencias de la improcedencia del despido, incluyendo la readmisión o indemnización, aplicable al fallo del Tribunal Supremo.

Artículo 56.1 del Estatuto de los Trabajadores (ET): Establece la indemnización correspondiente en caso de despido improcedente, que en este caso se calcula en 33 días por año trabajado.

Jurisprudencia relacionada

STS de 9 de diciembre de 2021 (rcud. 3340/2019): Sentencia similar que anuló un despido por no especificar la duración del periodo de prueba, destacando la importancia de la seguridad jurídica en este tipo de cláusulas contractuales.

STS de 12 de abril de 2023 (rcud. 1269/2022): Caso en el que también se declaró la nulidad de un despido debido a la falta de concreción en la duración del periodo de prueba.

GRUPO DE EMPRESAS

EXCEDENCIA VOLUNTARIA. El TS entiende que la reincorporación tras una excedencia voluntaria, tal y como se define en el convenio colectivo, no supone el reingreso en cualquier empresa del grupo sino sólo en aquella en la que presta servicios.

Fecha: 24/09/2024
Fuente: web del Poder Judicial
Enlace: Acceder a Sentencia del TS de 24/09/2024

Antecedentes y hechos del caso

- La demanda fue presentada por la Federación de Atención a la Ciudadanía de la Unión Sindical Obrera (**FAC-USO**) contra varias empresas del **Grupo Aena**.
- Los sindicatos demandantes solicitaban la **interpretación de los artículos 16 y 17 del I Convenio Colectivo del Grupo de Empresas Aena**. La demanda planteaba que los trabajadores en **excedencia voluntaria** tuvieran derecho a reingresar **no solo en la empresa donde prestaban sus servicios antes de la excedencia, sino en cualquier otra del Grupo Aena donde surgiera una vacante**.
- La Audiencia Nacional desestimó la demanda en octubre de 2022, fallando que el **I Convenio Colectivo del Grupo de Empresas Aena no concedía el derecho de reingreso en cualquier empresa del grupo, sino únicamente en la concreta entidad donde el trabajador mantuviera su relación laboral.** Los sindicatos recurrieron en casación ante el Tribunal Supremo.

Fallo del Tribunal Supremo

- El **Tribunal Supremo desestima los recursos de casación** interpuestos por **FAC-USO** y **FSP-UGT**, confirmando la sentencia de la Audiencia Nacional.
- Se concluye que el **convenio colectivo no otorga el derecho a reingresar en cualquiera de las empresas del grupo**, sino solo en aquella con la que se mantenía la relación laboral suspendida.

Fundamentos jurídicos del fallo

El fallo del Tribunal Supremo se basa en los siguientes argumentos:

Interpretación literal del convenio colectivo:

- Los artículos 16 y 17 del I Convenio Colectivo del Grupo Aena regulan el reingreso de trabajadores en excedencia, pero **no contemplan explícitamente la posibilidad de que el trabajador reingrese en una empresa distinta a aquella donde prestaba servicios.**
- Según el **artículo 46.5 del Estatuto de los Trabajadores (ET)**, el trabajador en excedencia solo conserva un **derecho preferente de reingreso** en la misma empresa con la que se mantenga la relación laboral.

Falta de previsión contractual clara:

- Aunque sería legalmente posible que un convenio colectivo permitiera el reingreso en cualquier empresa del grupo, **el I Convenio Colectivo del Grupo Aena no establece dicha posibilidad**.
- La Sala considera que si hubiera sido la intención de las partes negociadoras, debería haberse regulado de manera expresa.

Doctrina del Tribunal Supremo:

- La Sala aplica los criterios de interpretación recogidos en su jurisprudencia anterior, como la **STS 909/2024**, que establece que los tribunales de instancia tienen un amplio margen de apreciación en la interpretación de cláusulas de convenios colectivos, **siempre que se ajusten a las normas del Código Civil** (arts. 1281-1285).

Seguridad jurídica y novación contractual:

- Permitir el reingreso en una empresa distinta del grupo alteraría la naturaleza de la relación laboral, creando una situación jurídica compleja al cambiar unilateralmente de empleador sin una regulación explícita que lo ampare.

> **Artículos aplicables**
> **Artículo 46.5 del Estatuto de los Trabajadores (ET)**: Regula la excedencia voluntaria y establece que el trabajador solo tiene derecho preferente al reingreso en la empresa donde estaba empleado, lo cual es central para desestimar el derecho a reingresar en otra empresa del grupo.
> **Artículo 1281 del Código Civil**: Regula la interpretación de los contratos según el sentido literal de las cláusulas, aplicable a la interpretación de los convenios colectivos en este caso.
> **Artículo 1285 del Código Civil**: Requiere que las cláusulas de un contrato se interpreten en conjunto, para evitar interpretaciones aisladas de las disposiciones.
> **Jurisprudencia relacionada**
> **STS 909/2024**: Sentencia relevante que reafirma que la interpretación de los convenios colectivos por los tribunales de instancia prevalece, siempre que se ajuste a las reglas de interpretación del Código Civil.
> **STS 534/2023**: Establece los criterios de interpretación de convenios colectivos, subrayando la importancia de la literalidad y la intención manifiesta de las partes negociadoras.

Actualidad del Poder Judicial

DENEGACIÓN INCAPACIDAD PERMANENTE

El TSJ desestima conceder la incapacidad permanente a un consultor informático de Madrid con migraña crónica

El tribunal destaca que el recurrente había mejorado su cuadro clínico tras volver a vivir con sus padres

PODER JUDICIAL ESPAÑA

Fecha: 14/10/2024
Fuente: web del Poder judicial
Enlace: Sentencia del TSJ de Madrid de 27/06/2024

TSJ de Madrid **ha desestimado conceder la incapacidad permanente a un consultor informático** con migraña crónica y ratifica la decisión de un juzgado Social de la capital en una sentencia fechada el 3 de noviembre de 2023.

Según consta en los autos, el cuadro clínico del recurrente consistía en migraña cronificada con sobreuso de analgesia. Igualmente, se encontraba en seguimiento por psicología del Hospital Universitario Rey Juan Carlos, derivado por neurología por ánimo reactivo, mediado por los dolores migrañosos y ansiedad de carácter cognitivo.

La Sala centra la controversia en determinar si el conjunto de padecimientos que presenta el trabajador permite encuadrar su situación en el grado de invalidez solicitado. Y recuerda que, en el momento de la valoración, el actor había vuelto a vivir con los padres experimentando una mejoría porque le ayudaban con sus hijos. **"Este cuadro residual no le inhabilita para su profesión habitual, puesto que ha mejorado su padecimiento", expresan los magistrados**.

Por otra parte, el tribunal tiene en cuenta que la Guía de Valoración Profesional de Incapacidades de la Seguridad Social atribuye a la profesión de consultor informático o analista de sistemas un requerimiento de carga mental de comunicación, toma de decisiones y atención/complejidad de grado 3 sobre 4; y en atención al público y apremio, de grado 2 sobre 4. "Estas circunstancias unidas a la mejoría de la migraña nos permiten colegir que puede desempeñar, con pleno rendimiento y eficacia las labores fundamentales de su profesión, no encontrándose afecto de incapacidad permanente total y, en menor medida, de incapacidad permanente absoluta. Procede, en consecuencia, con desestimación del recurso de suplicación, la confirmación de la sentencia recurrida", concluyen los magistrados.

La sentencia no es firme y contra ella cabe recurso ante el Tribunal Supremo.

Actualidad de la TGSS

BOLETÍN 9/2024

NOTICIAS RED. Se publica el Boletín 9/2024 de 10 de octubre sobre Noticias RED.

TESORERÍA GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Fecha: 10/10/2024
Fuente: web de la Seguridad Social
Enlace: Boletín 09/2024

En el marco de las recientes actualizaciones legislativas, la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social ha emitido aclaraciones clave sobre la Cotización Adicional de Solidaridad, establecida en el artículo 19 bis del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social (TRLGSS). A partir del **1 de enero de 2025**, todas las personas trabajadoras excluidas de cotizar por contingencias comunes, que se encuentren en **situaciones de jubilación o compatibilización de trabajo, deberán ingresar esta cotización adicional**, independientemente de otros pagos previos.

El boletín también ofrece una guía detallada sobre la aplicación de la cotización adicional para casos específicos, como el régimen de la **minería del carbón, situaciones de pluriempleo y artistas**. Destaca que esta cotización no podrá beneficiarse de bonificaciones, exenciones ni deducciones.

Por otro lado, se han actualizado los procedimientos para los contratos de sustitución regulados en el artículo 17 del Real Decreto Ley 1/2023, que permiten la contratación temporal de personas desempleadas para **reemplazar a trabajadores en casos de riesgo durante el embarazo, nacimiento, o cuidado del menor**. La nueva normativa ahora facilita el encadenamiento de contratos sin solución de continuidad para cubrir sucesivas ausencias por distintas causas, permitiendo así que las empresas accedan a las bonificaciones pertinentes.

Asimismo, se introduce un nuevo trámite a través de CASIA para presentar alegaciones en casos de anulación de alta por prácticas formativas, y se implementan mejoras en la versión 3.7.1 de SILTRA para validar ficheros FDI de manera más eficiente.

Actualidad del Consejo Europeo

PLATAFORMAS DIGITALES

TRABAJADORES. Trabajadores de plataformas digitales: el Consejo adopta nuevas normas para mejorar sus condiciones laborales

Fecha: 14/10/2024
Fuente: web del CE
Enlace: Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a la mejora de las condiciones laborales en el Trabajo en plataformas

El Consejo ha adoptado **nuevas normas destinadas a mejorar las condiciones laborales** de más de 28 millones de personas que trabajan en plataformas digitales de trabajo en toda la UE.

La Directiva sobre Trabajo en Plataformas Digitales d**ará mayor transparencia al empleo de algoritmos para la gestión de los recursos humanos**, **al garantizar que los sistemas automatizados sean supervisados por personal cualificado y que los trabajadores tengan derecho a impugnar las decisiones automatizadas**.

También ayudará a determinar correctamente la situación laboral de las personas que trabajan para plataformas digitales, lo cual permitirá a dichas personas acogerse a todos los derechos laborales que les asistan. Los Estados miembros establecerán en sus ordenamientos jurídicos la presunción legal de existencia de una relación laboral, que se materializará cuando se constaten determinados indicios de control y dirección.

La Directiva la firmarán ahora el Consejo y el Parlamento Europeo y e**ntrará en vigor tras su publicación en el Diario Oficial de la UE.** Los Estados miembros dispondrán de dos años para incorporar las disposiciones de la Directiva a su legislación nacional.

Atajar el falso trabajo por cuenta propia en plataformas digitales

El texto acordado establece un equilibrio entre la obligación de respetar los sistemas laborales nacionales y la necesidad de garantizar unos niveles mínimos de protección para los más de veintiocho millones de personas que trabajan en plataformas digitales en toda la UE.

Los principales elementos del acuerdo transaccional alcanzado giran en torno a una presunción legal que ayudará a **determinar el estatuto laboral correcto** de las personas que trabajan en plataformas digitales:

- los Estados miembros establecerán en sus ordenamientos jurídicos la **presunción legal** de existencia de una relación laboral, presunción que se materializará cuando los hechos denoten el ejercicio de control y dirección;
- estos hechos se determinarán atendiendo a la legislación y los convenios colectivos de cada país, pero teniendo en cuenta la jurisprudencia de la UE;
- las personas que trabajen en plataformas digitales, sus representantes o las autoridades nacionales podrán acogerse a esta presunción legal y alegar que su clasificación laboral es errónea;
- corresponderá a la plataforma digital demostrar la inexistencia de relación laboral.

Los Estados miembros proporcionarán **orientaciones** a las plataformas digitales y a las autoridades nacionales cuando se implanten las nuevas medidas.

Reglamentar la gestión algorítmica

El acuerdo alcanzado con el Parlamento garantiza que los trabajadores sean **debidamente informados** de la utilización de sistemas automatizados de supervisión y de toma de decisiones que afecten a su contratación, sus condiciones de trabajo y sus ingresos, entre otras cosas.

Por otra parte, el acuerdo **prohíbe el empleo de sistemas automatizados de supervisión** o de toma de decisiones para el tratamiento de ciertos tipos de datos personales de quienes trabajan para plataformas digitales, como datos biométricos o datos sobre el estado emocional o psicológico de estas personas.

También garantiza **la vigilancia y la evaluación humanas** de las decisiones automatizadas, con inclusión del derecho a recibir explicaciones sobre dichas decisiones y a que estas sean revisadas.

Siguientes etapas

El texto del acuerdo se ultimará ahora en todas las lenguas oficiales y será adoptado formalmente por las dos instituciones.

Una vez finalizadas las etapas formales del proceso de adopción, los Estados miembros dispondrán de dos años para incorporar las disposiciones de la Directiva a su legislación nacional.

INFOGRAFÍA

Convenios colectivos del Estado, Catalunya, Madrid y Andalucía

MÁLAGA. COMERCIO. Colectivo del Sector de Comercio de Málaga. (BOPM de 16/10/2024)

LLEIDA. FLEQUERIES. Conveni col·lectiu de treball del sector d'indústries de flequeria de la província de Lleida, per al període 1 de gener de 2023 al 31 de desembre de 2025. (DOPLL de 11/10/2024)

> LLEIDA. PANADERÍAS. Convenio colectivo de trabajo del sector de industrias de panadería de la provincia de Lleida, para el periodo 1 de enero de 2023 al 31 de diciembre de 2025. (DOPLL de 11/10/2024)

TARRAGONA. DISTRIBUIDOIRS DE GLP. Conveni col·lectiu de treball del sector de distribuïdors de GLP de la província de Tarragona, per als anys 2022-2024. Codi conv. 43001335011995. (BOPT de 11/10/2024)

> TARRAGONA. DISTRIBUIDORES DE GLP. Convenio colectivo de trabajo del sector de distribuidores de GLP de la provincia de Tarragona, para los años 2022-2024. Código conv. 43001335011995. (BOPT de 11/10/2024)