ÍNDICE

Boletines Oficiales

Estatal

Miércoles 30 de octubre de 2024

BOE Núm. 262

AUTORIDAD INDEPENDIENTE DE PROTECCIÓN DEL INFORMANTE

Real Decreto 1101/2024, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Estatuto de la Autoridad Independiente de Protección del Informante, A.A.I [pág. 3]

Jueves 31 de octubre de 2024

BOE Núm. 263

CALIDAD DE VIDA

Ley 3/2024, de 30 de octubre, para mejorar la calidad de vida de personas con Esclerosis Lateral Amiotrófica y otras enfermedades o procesos de alta complejidad y curso irreversible. [pág. 4]

Consejo de Ministros

La Moncloa

LEY DE SOCIEDADES DE CAPITAL

SOSTENIBILIDAD. PROYECTO DE LEY de información empresarial sobre sostenibilidad, mediante la que se modifican el Código de Comercio, la Ley de Sociedades de Capital y la Ley de Auditoría de Cuentas. [pág. 5]

Sentencias

CÁLCULO JUBILACIÓN PARCIAL

Jubilación parcial: correspondencia entre las bases de cotización del trabajador relevado y el relevista. El Supremo Rechaza Interpretación Flexible de las Bases de Cotización del Relevista [pág. 7]

CONCILIACIÓN VIDA FAMILIAR Y LABORAL

PARTO MÚLTIPLE. El TSJ del País Vasco reconoce la acumulación del permiso de lactancia en caso de parto múltiple, favoreciendo la conciliación y el interés superior del menor. [pág. 8]

PROFESIÓN DE INFORMÁTICO

IP. El TSJ de Navarra reconoce la incapacidad permanente parcial a un informático con pérdida de visión en un ojo, considerando que su limitación afecta el desempeño de su profesión [pág. 10]

Sentencia del TSJUE

DERECHO ITALIANO
CÓMPUTO DE ANTIGUEDAD. El Tribunal de Justicia de la UE dictamina que la limitación de la antigüedad para profesores con contratos temporales nombrados funcionarios de carrera vulnera la igualdad de trato. [pág. 12]

Convenios colectivos Estado, Catalunya, Madrid y Andalucía

[pág. 14]

Boletines Oficiales

Estatal

Miércoles 30 de octubre de 2024

BOE Núm. 262

AUTORIDAD INDEPENDIENTE DE PROTECCIÓN DEL INFORMANTE

Real Decreto 1101/2024, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Estatuto de la Autoridad Independiente de Protección del Informante, A.A.I

El Real Decreto se refiere a informantes que revelan infracciones normativas que afectan o menoscaban el interés general. Estos son trabajadores, funcionarios, colaboradores o cualquier persona que, en el ámbito de una relación profesional pública o privada, tenga conocimiento de conductas ilícitas o irregulares en el seno de una organización, ya sea pública o privada.

El objetivo es proteger a quienes denuncian actos como fraudes, corrupción, o infracciones graves que atenten contra el ordenamiento jurídico de la Unión Europea o de España, especialmente en ámbitos sensibles como:

- Contratación pública
- Servicios financieros
- Prevención de blanqueo de capitales
- Protección de datos
- Medio ambiente
- Seguridad alimentaria y sanitaria

Naturaleza de la A.A.I.:

- La A.A.I. es un organismo público, independiente y con personalidad jurídica propia, adscrito organizativamente al Ministerio de la Presidencia, Justicia y Relaciones con las Cortes, aunque actúa con autonomía total.
- Tiene como misión principal asegurar la protección de los informantes y promover la lucha contra la corrupción, colaborando con otros organismos nacionales y europeos.

Estructura Organizativa:

- La estructura de la A.A.I. incluye la Presidencia, el órgano de mayor autoridad, y la Comisión Consultiva de Protección del Informante, un órgano colegiado asesor.
- Dependen también de la Presidencia tres departamentos con funciones específicas: el Departamento de Protección del Informante, el Departamento de Seguimiento y Régimen Sancionador, y la Gerencia.

Funciones Principales de la A.A.I.:

- Gestionar el canal de denuncias externas para recibir y procesar comunicaciones sobre infracciones.
- Proteger y apoyar a los informantes conforme a lo dispuesto en la Ley 2/2023.
- Asesorar al gobierno y emitir informes obligatorios sobre proyectos que afecten a la protección de informantes.
- Ejercer potestades sancionadoras en casos de infracción y emitir circulares y recomendaciones para mejorar la gestión pública en prevención de delitos.

Entrada en Vigor

El Real Decreto entra en vigor **el día siguiente a su publicación en el BOE**, esto es el 31 de octubre de 2024.

Jueves 31 de octubre de 2024

BOE Núm. 263

CALIDAD DE VIDA

Ley 3/2024, de 30 de octubre, para mejorar la calidad de vida de personas con Esclerosis Lateral Amiotrófica y otras enfermedades o procesos de alta complejidad y curso irreversible.

Esta ley representa un avance en el cuidado de personas con condiciones altamente debilitantes, estableciendo tanto procedimientos administrativos acelerados como un enfoque integral en la atención y el apoyo social.

Entrada en Vigor:

- La ley entra en vigor el día siguiente a su publicación en el BOE, es decir, el 1 de noviembre de 2024 .

Objetivo:

- La ley busca asegurar un **trato digno y acceso a servicios especializados para quienes padecen ELA u otras enfermedades similares**, con características como la falta de tratamiento curativo y rápida progresión a altos niveles de dependencia.

Reconocimiento de Discapacidad y Dependencia:

- **Otorga automáticamente un grado de discapacidad del 33 % a afectados pensionistas** con incapacidad permanente, y agiliza los procedimientos de revisión para adaptar el grado de discapacidad y dependencia en función de la evolución de la enfermedad .

Atención Integrada y Urgente:

- Introduce **procedimientos de urgencia para garantizar la rapidez** en la tramitación de discapacidad y dependencia, que deben resolverse en un máximo de tres meses desde la solicitud

.Dotación de Recursos y Protección a Cuidadores:

- Incluye la asignación de **recursos específicos** para equipos de evaluación, y prioriza políticas de empleo para cuidadores que hayan renunciado a su empleo.

Modificaciones en Leyes Existentes:

- **Modifica la Ley de la Seguridad Social para agilizar la incapacidad permanente** en casos complejos y regula el acceso al bono social eléctrico para personas con electrodependencia .

Investigación y Registro Nacional:

- Establece **un Registro Estatal de Enfermedades Neurodegenerativas** y financia programas de investigación para ELA en el Instituto de Salud Carlos III .

Capacitación Sanitaria y Coordinación:

- Propone **reforzar la formación de profesionales** sanitarios en atención a enfermedades complejas y fomentar una coordinación sociosanitaria adecuada .

Consejo de Ministros

LEY DE SOCIEDADES DE CAPITAL

SOSTENIBILIDAD. El Consejo de Ministros aprueba el PROYECTO DE LEY de información empresarial sobre sostenibilidad, mediante la que se modifican el Código de Comercio, la Ley de Sociedades de Capital y la Ley de Auditoría de Cuentas.

Además, se solicita la tramitación parlamentaria por el procedimiento de urgencia

Fecha: 27/09/2024
Fuente: web de la AEAT
Enlace: Referencia al Consejo de Ministros de 29/10/2024

LEY DE INFORMACIÓN EMPRESARIAL SOBRE SOSTENIBILIDAD

El Consejo de Ministros ha aprobado el proyecto de Ley de Información Empresarial sobre Sostenibilidad para su remisión a las Cortes, por el que se modifican el Código de Comercio, la Ley de Sociedades de Capital y la Ley de Auditoría de Cuentas. Asimismo, se ha informado, en primera vuelta del anteproyecto de Ley **por el que se modifican los criterios de tamaño de las empresas o grupos de empresas a efectos de información corporativa**.

Con ello se **trasponen dos directivas europeas** que mejoran el marco de presentación y verificación de la información sobre **cuestiones medioambientales, sociales y de gobernanza, y racionalizan las obligaciones de presentación de información corporativa para las empresas.**

La Ley de Información Empresarial sobre Sostenibilidad será aplicable a todas las **grandes empresas y grupos de empresas, y también, a medianas y pequeñas empresas cotizadas** (excepto microempresas).

Cabe señalar que las pymes cotizadas dispondrán de una serie de facilidades, como son: un contenido de información obligatoria más reducido, unas normas europeas específicas con las que presentar dicha información y un periodo adicional para prepararse de cara a esta nueva exigencia.

La sostenibilidad como factor de crecimiento empresarial europeo

El **informe de sostenibilidad** incluye información relativa al impacto que genera la empresa sobre las cuestiones de sostenibilidad, así como información necesaria para comprender cómo afectan **factores medioambientales, sociales o los relativos a derechos humanos y gobernanza,** en la evolución, resultados y la situación de la empresa o grupo.

Asimismo, el proyecto de Ley establece que la **elaboración del informe sea conforme a un marco único de presentación para todas las empresas europeas,** así como la obligación de presentarlo en un formato electrónico único, que permitirá una mayor comparabilidad de la información de las empresas a nivel europeo.

Además, la verificación independiente del informe sobre sostenibilidad que ya llevan a cabo las empresas españolas por exigencia de la ley vigente se regula ahora, por exigencia de la Directiva, de manera análoga a la auditoría de los estados financieros.

Para cumplir todos estos objetivos **se modifica la Ley de Auditoría de Cuentas y el Registro de Auditores pasa a denominarse Registro Oficial de Auditores de Cuentas y de Verificadores de Información sobre Sostenibilidad**. De esta forma, **el Instituto de Contabilidad y Auditoría de Cuentas (ICAC) se encargará de la supervisión** de esta actividad de verificación de la información sobre sostenibilidad, en términos análogos a la auditoría de cuentas.

En definitiva, este proyecto de ley supone un avance en términos de transparencia empresarial y responsabilidad social de las empresas, lo que es un instrumento indispensable y efectivo para el logro de los objetivos de desarrollo sostenible, ya que establece un marco consistente para entender cómo los factores sociales y medioambientales impactan en la actividad de las empresas, pero también como dicha actividad impacta en la sociedad y en el medio ambiente.

Su entrada en vigor será escalonada para facilitar la adaptación a la normativa europea. De esta forma, la obligación de información afecta a:

1. **Todas las empresas grandes.** Cuando el activo supere los **25 M€** y el importe neto de la cifra anual de negocios supere los **50 M€.** Distinguiendo dos grupos:
   - **Empresas grandes de interés público** y entidades dominantes de grupos de interés público, de más de 500 trabajadores en ambos casos. Desde **1 de enero de 2024**.
   - **Resto de empresas grandes y entidades dominantes de grupos grandes**. Desde **1 de enero de 2025**.

2. **PYMES cotizadas** (con la excepción de microempresas y de PYMES que coticen en mercados alternativos y de crecimiento); aseguradoras cautivas que sean grandes, y entidades de crédito definidas como pequeñas y no complejas. Desde **1 de enero de 2026**.

3. **Tanto las filiales como las sucursales españolas** de empresas de terceros países que tengan un volumen de negocio en el territorio de la UE superior a **150 M€** deberán presentar esta información a partir de **1 de enero de 2028**.

Sentencias de interés

CÁLCULO JUBILACIÓN PARCIAL

Jubilación parcial: correspondencia entre las bases de cotización del trabajador relevado y el relevista. El Supremo Rechaza Interpretación Flexible de las Bases de Cotización del Relevista

Fecha: 25/09/2024
Fuente: web del Poder Judicial
Enlace: Acceder a Sentencia del TS de 25/09/2024

Antecedentes de hecho

- En este caso, la trabajadora demandante, Dña. Milagros, **solicitó su jubilación parcial** en julio de 2020, lo cual requirió que la empresa contratara a una persona relevista para cubrir el 50% de la jornada de la jubilada parcial. La base de cotización del relevista resultó inferior al 65% del promedio de las bases de cotización de la solicitante, incumpliendo el requisito del art. 215.2.e) de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS).
- En consecuencia, el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) denegó la solicitud. Ante esto, Dña. Milagros interpuso demandas sucesivas que fueron desestimadas en instancias previas y, finalmente, recurrió en casación para la unificación de doctrina, invocando una sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León que interpretaba de forma diferente el requisito de correspondencia en la cotización del relevista.

Fallo del Tribunal

- El Tribunal Supremo desestima el recurso de casación para la unificación de doctrina, confirmando la sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco.
- Esta resolución confirma la aplicación estricta del requisito de correspondencia del 65% en la base de cotización del relevista, sin reducción proporcional alguna respecto a la jornada parcial.

Fundamentos jurídicos

Interpretación Literal del Precepto:

- El Tribunal enfatiza que el art. 215.2.e) de la LGSS **exige una base de cotización del relevista no inferior al 65% del promedio de las bases de los últimos seis meses cotizados por el trabajador jubilado parcial**. Según el Supremo, la interpretación literal del precepto no permite reducir este 65% en proporción a la jornada parcial del relevista.

Objetivo de la Legislación:

- Se considera que la normativa busca asegurar la financiación de la Seguridad Social y evitar una disminución en los ingresos del sistema, por lo que el relevista debe cotizar con una base mínima predefinida, independientemente de su jornada.

Jurisprudencia Consistente:

- El Supremo **mantiene que la doctrina establece que la cotización entre el jubilado parcial y el relevista debe tener una correspondencia específica**, y el ajuste a esta proporción no depende de la parcialidad de la jornada, sino de la cantidad mínima impuesta.

> **Artículos aplicados**
> Art. 215.2.e) LGSS: Establece el requisito de que el relevista debe tener una base de cotización de al menos el 65% de la media de las bases de los últimos seis meses del jubilado parcial. Este artículo es el eje central de la denegación de la jubilación parcial, ya que la base de cotización del relevista en este caso no cumple con dicho umbral.
> Art. 12.6 ET: Define las condiciones de reducción de jornada entre el 25% y el 50% para la jubilación parcial, y la necesidad de que la empresa celebre un contrato de relevo. Este artículo es pertinente porque regula la relación entre la jubilación parcial y el contrato de relevo, pero sin flexibilizar el umbral de cotización del relevista.
> **Sentencias relacionadas**
> **STS 113/2019, de 13 de febrero**: En esta sentencia se reafirma la importancia de la correspondencia en las bases de cotización entre el relevista y el jubilado parcial como condición esencial para el acceso a la jubilación parcial con contrato de relevo.

CONCILIACIÓN VIDA FAMILIAR Y LABORAL

PARTO MÚLTIPLE. El TSJ del País Vasco reconoce la acumulación del permiso de lactancia en caso de parto múltiple, favoreciendo la conciliación y el interés superior del menor.

Fecha: 22/05/2024
Fuente: web del Poder Judicial
Enlace: Acceder a sentencia del TSJ del País Vasco de 22/05/2024

Antecedentes y hechos

- El caso se origina con la demanda de Edurne, trabajadora de la empresa Residencia Nostem, S.L., **quien solicita acumular 42 días de permiso de lactancia tras su baja por maternidad múltiple**. Basándose en el artículo 33 del Convenio de Residencias de Bizkaia y el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores, Edurne sostiene que su parto múltiple le otorga derecho a 42 días de permiso de lactancia acumulado.
- Sin embargo, la empresa **rechaza su solicitud y solo reconoce 21 días** (tres semanas), **alegando que el permiso no se duplica en el caso de acumulación por parto múltiple.**
- Tras la desestimación inicial de su demanda, Edurne recurre en suplicación ante el TSJ del País Vasco.

Fallo del Tribunal

- El Tribunal Superior de Justicia del País Vasco **estima el recurso de suplicación interpuesto por Edurne, revocando la sentencia de instancia y declarando su derecho a un permiso acumulado de lactancia de seis semanas.**
- El fallo establece que, en los casos de parto múltiple, el permiso debe aumentarse proporcionalmente para proteger el interés superior del menor y el derecho a la conciliación de la vida laboral y familiar.

Fundamentos Jurídicos

Interpretación favorable a la conciliación y al interés del menor:

- El Tribunal basa su decisión en los principios constitucionales de igualdad y protección de la familia e infancia (artículos 14 y 39 de la Constitución Española). Argumenta que el permiso de lactancia acumulado no debe penalizar a las madres de partos múltiples, aplicando una interpretación que promueva la conciliación y la igualdad en el acceso a derechos de cuidados.

Doctrina y convenios aplicables:

- El artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores prevé la acumulación del permiso de lactancia en los términos de la negociación colectiva. En este caso, el Convenio de Residencias de Bizkaia, en su artículo 33, **permite la acumulación del permiso de lactancia en jornadas completas, sin limitar expresamente el derecho en caso de partos múltiples.**
- El Tribunal diferencia el caso del Convenio de Grandes Almacenes (objeto de la STS 11/11/2009), argumentando que el convenio aplicable a Edurne **no fija un tope expreso.**

Referencia al derecho internacional:

- La sentencia menciona la Convención sobre los Derechos del Niño, así como el artículo 10.2 de la Constitución, que ordena la interpretación de normas en favor de los derechos fundamentales y el interés superior del menor. El Tribunal considera que la decisión debe alinearse con la legislación nacional e internacional que aboga por políticas de conciliación.

> #### Artículos Relevantes
> **Artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores**: establece el derecho de los trabajadores a una hora de lactancia, que puede ser acumulada en jornadas completas, e incrementada en caso de parto múltiple.
> **Artículo 33 del Convenio de Residencias de Bizkaia**
> Este artículo regula la acumulación del permiso de lactancia y se interpreta como aplicable también en partos múltiples, conforme a la argumentación del Tribunal.
> **Artículos 14 y 39 de la Constitución Española**: estos artículos fundamentan el derecho a la igualdad, la protección de la familia y el interés superior del menor, relevantes en la interpretación favorable a la madre en este caso.
> #### Referencias a otras Sentencias
> **Sentencia del Tribunal Supremo 11/11/2009**: Esta sentencia, basada en el Convenio de Grandes Almacenes, establece que en acumulaciones de lactancia el tope fijado en el convenio no se incrementa por partos múltiples. Sin embargo, el TSJ del País Vasco discrepa de su aplicación a este caso debido a las particularidades del Convenio de Bizkaia.
> **Sentencia STC 26/11 de 14/03/2011**: Resalta el valor constitucional de la conciliación entre la vida familiar y laboral, aplicable a casos similares en que se ponderan derechos de cuidado y protección familiar.

PROFESIÓN DE INFORMÁTICO

IP. El TSJ de Navarra reconoce la incapacidad permanente parcial a un informático con pérdida de visión en un ojo, considerando que su limitación afecta el desempeño de su profesión

Fecha: 25/04/2024
Fuente: web del Poder Judicial
Enlace: Acceder a sentencia del TSJ de Navarra de 25/04/2024

Antecedentes y Hechos del Caso

- El trabajador, **D. Eloy**, presenta una demanda ante el Juzgado de lo Social Nº 4 de Pamplona solicitando que se le reconozca una incapacidad permanente total, o subsidiariamente, una incapacidad permanente parcial.
- Las dolencias del actor son resultado de un **accidente no laboral** ocurrido en 2019, que le ocasionó un traumatismo en el ojo izquierdo, desarrollando posteriormente catarata post-traumática y glaucoma.
- Las secuelas incluyen una visión práctica monocular y limitaciones como retinopatía y una agudeza visual en el ojo afectado de 0,5/10.
- **Posición del Trabajador**: El trabajador argumenta que sus limitaciones visuales **afectan gravemente su desempeño en su profesión de informático**, la cual requiere de una adecuada visión binocular para realizar sus funciones de manera eficiente.
- **Posición del INSS**: La Dirección Provincial del INSS **deniega la solicitud del trabajador al considerar que las lesiones no alcanzan el grado de reducción de capacidad necesario** para reconocerle una incapacidad permanente.
- **El Juzgado de lo Social** de instancia **desestima la demanda**, rechazando el grado de incapacidad solicitado, lo cual lleva al trabajador a interponer un recurso de suplicación ante el Tribunal Superior de Justicia de Navarra.

Fallo del Tribunal

- El Tribunal Superior de Justicia de Navarra **estima el recurso de suplicación** interpuesto por el trabajador y **revoca la sentencia de instancia**, declarando a D. Eloy en situación de **incapacidad permanente parcial**. Le concede el derecho a recibir una prestación equivalente a 24 mensualidades de su base reguladora (3.023,20 €) y establece un plazo de revisión de dos años. No se imponen costas.

Fundamentos Jurídicos

Apreciación de la incapacidad en función de la profesión:

- El Tribunal valora que la pérdida de visión en el ojo izquierdo **limita las tareas esenciales de un informático**, ya que la profesión requiere de una visión binocular adecuada para el manejo de pantallas y otras tareas que demandan precisión y coordinación visual.

Interpretación de la escala Wecker:

- La sentencia detalla que la escala Wecker establece un rango del 24 al 36% para incapacidad permanente parcial, donde la visión monocular del trabajador se califica en un 33%. **Este porcentaje permite considerar la limitación del actor como suficiente para reconocer la incapacidad permanente parcial** en los términos exigidos por el artículo 194.1.a) de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS).

Impacto en el rendimiento laboral:

- La jurisprudencia del Tribunal Supremo ha reconocido que, **además de la disminución en el rendimiento cuantitativo, también se puede considerar la mayor penosidad o peligrosidad en la ejecución del trabajo como motivo suficiente para calificar una incapacidad parcial**.
- En este caso, el Tribunal concluye que el defecto visual afecta directamente el rendimiento y la seguridad en la profesión de informático.

> Artículos Relevantes en la Sentencia
> Artículo 194.1.a) LGSS. Este artículo define el concepto de incapacidad permanente parcial y establece el umbral del 33% de reducción en la capacidad laboral para que se pueda reconocer dicha incapacidad.
> Artículo 193 LGSS - Define la invalidez permanente como una situación de reducciones anatómicas o funcionales que afectan la capacidad laboral del trabajador.
> Artículo 24 de la Constitución Española. El demandante invoca este artículo para denunciar vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva, alegando un error en la valoración probatoria.
> Estos artículos son aplicables para determinar los derechos del trabajador en relación a su capacidad funcional en su ocupación habitual y para analizar el nivel de afectación necesario para una incapacidad parcial.

Sentencia del TSJUE

DERECHO ITALIANO

CÓMPUTO DE ANTIGUEDAD. El Tribunal de Justicia de la UE dictamina que la limitación de la antigüedad para profesores con contratos temporales nombrados funcionarios de carrera vulnera la igualdad de trato.

Fecha: 17/10/2024
Fuente: web del TSJUE
Enlace: Sentencia del TSJUE de 17/10/2024 asunto C-322/23

En el marco del derecho italiano, entiende que la cláusula 4ª se opone a una normativa nacional que, a efectos del reconocimiento de la antigüedad de un trabajador en el momento de su nombramiento como funcionario de carrera, limita a las dos terceras partes el cómputo de los períodos de servicio cumplidos, más allá de cuatro años, en virtud de contratos de trabajo de duración determinada, aun cuando, tras un determinado número de años de servicio, se reintegre la tercera parte de los períodos de servicio restante a efectos únicamente económicos.

Antecedentes y hechos del caso

- ED, un profesor italiano, **trabajó en diferentes centros de enseñanza** secundaria **mediante contratos temporales** entre los cursos 1996/1997 y 2014/2015. En 2015 fue nombrado **funcionario de carrera**, momento en el cual el Ministerio de Educación de Italia le reconoció una antigüedad inferior a la duración real de los servicios prestados en calidad de profesor temporal.
- El cálculo de la antigüedad, conforme a la normativa italiana**, únicamente computa en su totalidad los primeros cuatro años de servicio temporal** y limita a dos tercios el resto de los períodos prestados antes del nombramiento.
- ED presentó una demanda ante el Tribunal de Lecce solicitando el reconocimiento completo de su antigüedad. Al considerar que esta limitación infringe la cláusula 4 del Acuerdo Marco sobre el Trabajo de Duración Determinada (Directiva 1999/70/CE), el Tribunal de Lecce elevó una consulta al Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE).

Fallo del Tribunal

- El TJUE determina que la normativa nacional que limita a las dos terceras partes el cómputo de la antigüedad de los servicios temporales en el momento de nombramiento como funcionario vulnera la cláusula 4 del Acuerdo Marco, **que prohíbe la discriminación entre trabajadores temporales y fijos en cuanto a condiciones de trabajo.** Además, establece que el mecanismo de "reintegro de antigüedad" a efectos económicos tras un número determinado de años de servicio no subsana esta desigualdad.

Fundamentos del fallo

Cláusula 4 del Acuerdo Marco

- Esta cláusula, que **regula la no discriminación de los trabajadores temporales en comparación con los fijos, establece que el trato diferencial debe justificarse objetivamente**.

- El TJUE considera que la normativa italiana, que discrimina en el cómputo de antigüedad entre empleados temporales y fijos, **infringe esta cláusula**, al carecer de una justificación objetiva para la limitación en el cómputo de la antigüedad y ser, además, innecesaria para alcanzar los objetivos alegados por el Estado italiano.

Comparabilidad de situaciones

- El TJUE confirma la comparabilidad de las situaciones entre el personal contratado temporalmente y el fijo, dado que desempeñan funciones idénticas en el mismo ámbito, con las mismas responsabilidades y calificaciones. Por lo tanto, la normativa no puede justificar el trato desfavorable en el reconocimiento de antigüedad en función de la modalidad de contrato.

Ausencia de justificación objetiva

- Aunque el Gobierno italiano alegó que el sistema de reconocimiento de antigüedad se basa en **criterios orientados a evitar discriminación inversa** y a respetar los méritos obtenidos por el personal funcionario desde el principio de su carrera, **el TJUE considera que estas razones no justifican la limitación en el reconocimiento completo de antigüedad**. Tampoco el sistema de "reintegro de antigüedad" puede justificar el trato desigual, dado que su aplicación se limita exclusivamente a efectos económicos y queda supeditada a la permanencia en el servicio durante largos períodos.

Efecto directo de la cláusula 4

- **El TJUE subraya que la cláusula 4 del Acuerdo Marco tiene efecto directo**, permitiendo a los jueces nacionales inaplicar cualquier disposición que la contradiga. En consecuencia, el tribunal nacional debe garantizar que el cálculo de la antigüedad de ED sea igual al de un trabajador fijo comparable.

> **Artículos en los que se basa esta sentencia**
> Cláusula 4 del Acuerdo Marco sobre el Trabajo de Duración Determinada
> Establece la prohibición de discriminación en condiciones de trabajo entre trabajadores temporales y fijos, permitiendo una diferencia de trato solo si está objetivamente justificada.
> Artículo 267 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE)
> Permite a los tribunales nacionales plantear cuestiones prejudiciales sobre la interpretación de normas de la UE. Es la base del recurso al TJUE por el Tribunal de Lecce para confirmar si la normativa italiana es compatible con la Directiva.
> **Sentencias de referencia**
> Sentencia de 20 de septiembre de 2018, Motter (C-466/17): Esta decisión ya había considerado el sistema italiano de reconocimiento de antigüedad discriminatorio, al no justificar la limitación de dos tercios en el cómputo de períodos de servicios temporales. Este fallo se cita como relevante para el presente caso, aunque el TJUE revisa el marco normativo completo.
> Sentencia de 18 de octubre de 2012, Valenza y otros (C-302/11 a C-305/11): El TJUE reitera que las condiciones de trabajo de trabajadores temporales y fijos deben basarse en criterios objetivos de igualdad. En sentido similar al presente caso, esta sentencia también rechaza diferencias de trato en materia de antigüedad y retribución por no estar justificadas.

Convenios colectivos del Estado, Catalunya, Madrid y Andalucía

ESTATAL. SANEAMIENTO PÚBLICO. Resolución de 15 de octubre de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo general del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado. (BOE 25/10/2024)

ESTATAL. SECTOR DESINFECCIÓN. Resolución de 16 de octubre de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal del sector de desinfección, desinsectación y desratización. (BOE 29/10/2024)

ESTATAL. SECTOR ESTIBA PORTUARIA. Resolución de 22 de octubre de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo sobre materias concretas para promover el relevo generacional en el sector de la estiba portuaria.. (BOE 31/10/2024)