



Os facilitamos un enlace a un [Boletín ESPECIAL DANA](#) que iremos actualizando con las novedades legislativas en cualquier ámbito jurídico

Boletín **ESPECIAL DANA**

[Primer@Lectura](#)

[Boletín en WORD](#)

[Boletín en PDF](#)

**ACTUALIZADO A 29/11/2024**

## ÍNDICE

# Boletines Oficiales

## Estatal

**Lunes 25 de noviembre de 2024**



**EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL.** [Orden TES/1324/2024](#), de 20 de noviembre, por la que se desarrolla el Real Decreto 417/2015, de 29 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento de las Empresas de Trabajo Temporal.

[\[pág. 3\]](#)

## Norma en tramitación

INFORMACIÓN PÚBLICA

**JORNADA DE TRABAJO.** Se somete a consulta e información pública el Proyecto de Ley de reducción de la duración máxima de la jornada de trabajo, el registro de jornada y el derecho a la desconexión digital

[\[pág. 4\]](#)

## Sentencias



PÉRDIDA DE CONTRATA

**DESPIDO COLECTIVO.** La Audiencia Nacional declara ajustado a derecho el despido colectivo de Zelenza Sistemas de Información por pérdida de una contrata. Es causa válida la pérdida de una contrata y no requiere medidas adicionales.

[\[pág. 5\]](#)



COMPETENCIA DESLEAL

**CLÁUSULA CONTRACTUAL.** Es lícita la cláusula contractual que declara que la competencia desleal es causa de despido.

[\[pág. 7\]](#)

## Actualidad del Poder Judicial



**ALTA HOSPITALARIA y ALTA MÉDICA**

El TSJ de Aragón confirma una sentencia que declaró que el alta hospitalaria no equivale al alta médica.

[\[pág. 9\]](#)



**REGITRO SALARIAL**

El Tribunal Supremo dictamina que el registro salarial no debe permitir que se conozca la retribución individual

[\[pág. 10\]](#)

---

## Actualidad Consejo de Europa

---



El Consejo de Europa pide a España revisar la indemnización por despido improcedente para que sea disuasoria

[\[pág. 11\]](#)

## Convenios col. Estado, Catalunya, Madrid y Andalucía

---

[\[pág. 13\]](#)

# Boletines Oficiales

## Estatal

Lunes 25 de noviembre de 2024



Núm. 284

EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL. [Orden TES/1324/2024](#), de 20 de noviembre, por la que se desarrolla el Real Decreto 417/2015, de 29 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento de las Empresas de Trabajo Temporal.

### Objeto de la norma.

Esta orden tiene por objeto aprobar:

- la relación de códigos de identificación que forman parte del número de autorización administrativa de las empresas de trabajo temporal, necesaria para su inscripción en el Registro de Empresas de Trabajo Temporal;
- establecer el modelo de contrato de puesta a disposición; y
- regular el modelo de la relación de contratos de puesta a disposición celebrados que las empresas de trabajo temporal deben remitir mensualmente a la autoridad laboral competente.

### Entrada en vigor:

La presente orden entrará en vigor el **primer día del mes siguiente al de su publicación** en el «Boletín Oficial del Estado»

# Norma en tramitación

## INFORMACIÓN PÚBLICA

**JORNADA DE TRABAJO.** Se somete a consulta e información pública el Proyecto de Ley de reducción de la duración máxima de la jornada de trabajo, el registro de jornada y el derecho a la desconexión digital

Fecha: 22/11/2024

Fuente: web del Ministerio de trabajo

Enlace:

### La norma pretende:

**En primer lugar**, se pretende establecer una **reducción de la jornada máxima legal semanal** de jornada semanal (en promedio anual) **de 40 a 37,5** el **1 de enero de 2025**, estableciendo disposiciones específicas tanto para el trabajo a tiempo parcial y las jornadas reducidas.

**En segundo lugar**, por lo que se refiere al **registro horario**, de un lado, se pretende **unificar la regulación en esta materia** tanto de trabajo a tiempo completo, parcial, ordinario y extraordinario en un único y nuevo artículo.

Los problemas que se pretenden afrontar son, de un lado, la consecución de un sistema de registro de jornada **realmente eficaz**, presidido por los principios de objetividad, fiabilidad y accesibilidad e interoperatividad. Que sea accesible a cada persona trabajadora de modo automático y a la representación de las personas trabajadoras y a la ITSS (en estos dos últimos casos también de modo remoto). De otro lado, la regulación de las consecuencias de incumplimientos en materia de registro horario, tanto desde el punto de vista jurídico sustantivos -presunciones- como desde el punto de vista sancionador.

**En tercer lugar**, por lo que se refiere al **derecho a la desconexión**, se pretende **unificar en un solo precepto la dispersa regulación sobre la materia**, incorporando algunos aspectos del Acuerdo de desconexión negociado en la Unión Europea y también del VI AENC.

Se pretende definir el **derecho irrenunciable de la persona trabajadora a la desconexión** fuera de su jornada, así como el deber empresarial de garantizar tal derecho remitiendo a la negociación colectivas las modalidades de ejercicio. Se garantiza que rechazo o la no atención de comunicación por parte de la persona trabajadora fuera de su jornada, no podrá dar lugar a consecuencias negativas o represalias o trato menos favorable.

# Sentencias de interés

## PÉRDIDA DE CONTRATA

**DESPIDO COLECTIVO.** La Audiencia Nacional declara ajustado a derecho el despido colectivo de Zelenza Sistemas de Información por pérdida de una contrata. Es causa válida la pérdida de una contrata y no requiere medidas adicionales.



Fecha: 11/10/2024

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Acceder a Sentencia de la AN de 11/10/2024](#)

### Antecedentes y hechos

#### Partes implicadas:

Demandante: FESIBAC-CGT.

Demandados: Zelenza Sistemas de Información, S.A., UGT, y otros.

#### Hechos relevantes:

Zelenza Sistemas de Información llevó a cabo un **despido colectivo** que afectó a 40 trabajadores de sus centros de Madrid y Sevilla, alegando causas productivas y organizativas, **principalmente la pérdida de una contrata** con MásMóvil. Durante el período de consultas, la empresa y la representación de los trabajadores alcanzaron un acuerdo con UGT, mayoritario en la negociación, pactando indemnizaciones superiores al mínimo legal (27 días por año trabajado, con un mínimo de una mensualidad del SMI). Sin embargo, CGT, representación minoritaria, impugnó el despido por considerar que:

- Faltaba documentación clave en la negociación.
- Existió ausencia de buena fe negociadora.
- No concurrían las causas alegadas por la empresa.
- Los criterios de selección eran discriminatorios.

#### Objeto del recurso:

CGT solicitaba que se declarase la nulidad del despido colectivo y la readmisión de los trabajadores afectados, o subsidiariamente, que se considerara no ajustado a derecho.

#### Fallo del Tribunal

- La Audiencia Nacional desestima la demanda de **CGT y declara ajustado a derecho el despido colectivo llevado a cabo por Zelenza Sistemas de Información**. No se imponen costas. Contra esta sentencia cabe recurso de casación ante el Tribunal Supremo.

## Fundamentos jurídicos

### Documentación aportada:

- La empresa presentó toda la documentación exigida por el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores (ET) y el RD 1483/2012. La Inspección de Trabajo verificó que esta información era suficiente para la negociación.
- Aunque el informe técnico fue elaborado internamente, contenía los datos requeridos. CGT no cuestionó su validez durante el período de consultas ni aportó pruebas en juicio que refutaran su contenido.

### Negociación de buena fe:

- Se llevaron a cabo cinco reuniones de negociación, y la empresa redujo el número de afectados de 46 a 40, cumpliendo las obligaciones legales.
- La empresa no aceptó las propuestas de CGT, pero esto no implica ausencia de buena fe, dado que sí se alcanzó un acuerdo con la mayoría de la representación sindical (UGT).

### Concurrencia de causas:

- **La rescisión de la contrata con MásMóvil constituyó una causa productiva suficiente para justificar los despidos.**
- Las contrataciones posteriores no afectaban al perfil técnico requerido para los trabajadores despedidos, lo que ratifica la existencia de las causas alegadas.

### Criterios de selección:

- CGT no aportó pruebas que demuestren discriminación en la aplicación de los criterios de selección. La Inspección de Trabajo tampoco detectó irregularidades en este aspecto.

#### Lista de artículos aplicados

[Artículo 51](#) del Estatuto de los Trabajadores: Regula las causas y procedimiento del despido colectivo.

[Artículo 124](#) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS): Regula la impugnación de decisiones empresariales en despidos colectivos.

[Real Decreto 1483/2012](#): Establece las normas específicas para procedimientos de despido colectivo.

## COMPETENCIA DESLEAL

# CLÁUSULA CONTRACTUAL. Es lícita la cláusula contractual que declara que la competencia desleal es causa de despido.



Fecha: 07/10/2024

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Acceder a Sentencia de la AN de 07/10/2024](#)

## Antecedentes y hechos

### Partes implicadas:

Demandante: Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO-Servicios).

Demandados: Banco Santander, FeSMC-UGT, CGT, FITC, STS, ELA, CIG.

### Hechos relevantes:

Desde noviembre de 2023, el Banco Santander ofreció un anexo contractual a 307 trabajadores de su división de Banca Privada, incluyendo tres cláusulas

controvertidas:

1. Preaviso de tres meses para dimisión o baja voluntaria.
2. **Pacto de no competencia post-contractual por tres meses, compensado económicamente.**
3. **Causa de despido por incumplimiento del pacto de no competencia durante la relación laboral.**

CCOO solicitó la nulidad de estas cláusulas, argumentando que:

- Eran abusivas y vulneraban derechos de los trabajadores, como la libertad sindical y la negociación colectiva.
- Las normas del convenio colectivo y del Estatuto de los Trabajadores (ET) ya regulan estas materias.

## Fallo del Tribunal

- La Audiencia Nacional **desestima la demanda de CCOO y declara ajustadas a derecho las cláusulas del anexo contractual presentado por el Banco Santander.** Absolvió al banco de las pretensiones de la demanda. Contra esta sentencia cabe recurso de casación ante el Tribunal Supremo.

## Fundamentos jurídicos

### Cláusula de preaviso:

- Según el artículo 49.1.d) del ET, el preaviso puede ser regulado en el contrato de trabajo si el convenio colectivo no lo establece.
- No hay prueba de que el preaviso general en la empresa sea de 15 días. Por tanto, la cláusula es válida, respetando el principio de buena fe y las fuentes del derecho laboral.

### Pacto de no competencia post-contractual:

- El artículo 21.2 del ET **permite este tipo de pacto si existe un interés industrial o comercial y se compensa adecuadamente al trabajador.**

- En este caso, la compensación (tres meses de salario bruto) y la duración del pacto (tres meses) **son proporcionales y justificadas**, especialmente para altos cargos de la Banca Privada.

#### Causa de despido por incumplimiento del pacto:

- La cláusula **no crea una nueva causa de despido ni elimina la necesidad de probar los hechos y la culpabilidad en un despido disciplinario.**
- Es coherente con el artículo 54 del ET y con las disposiciones del convenio colectivo aplicable.

#### Lista de artículos aplicados

[Artículo 49.1.d\)](#) del Estatuto de los Trabajadores: Regula el preaviso en caso de dimisión.

[Artículo 21.2](#) del Estatuto de los Trabajadores: Establece las condiciones para los pactos de no competencia post-contractual.

[Artículo 54](#) del Estatuto de los Trabajadores: Define las causas de despido disciplinario.

[Artículo 3.1.c\)](#) del Estatuto de los Trabajadores: Reconoce la validez del contrato de trabajo como fuente reguladora de la relación laboral.

# Actualidad del Poder Judicial

ALTA HOSPITALARIA y ALTA MÉDICA

## El TSJ de Aragón confirma una sentencia que declaró que el alta hospitalaria no equivale al alta médica

El alto tribunal aragonés da la razón a la representación de los trabajadores de una empresa y declara “no ajustado a derecho” la comunicación enviada a sus empleados sobre los requerimientos para disfrutar del permiso retribuido en caso de hospitalización o intervención quirúrgica



PODER  
JUDICIAL  
ESPAÑA

Fecha: 21/10/2024

Fuente: web del Poder judicial

Enlace: [Sentencia del TSJ de Aragón de 21/10/2024](#)

El Tribunal Superior de Justicia de Aragón ha confirmado el fallo de un juzgado Social de Zaragoza que declaraba “no ajustado a derecho” la comunicación que Pikolin dirigió a sus empleados acerca de los requerimientos para disfrutar del permiso retribuido del art. 16 del convenio de empresa. La sentencia, fechada el 28 de

mayo, daba la razón al argumento defendido por la representación de los trabajadores sobre el permiso retribuido de cinco días que la mercantil interpretaba que se limitaba estrictamente a los días que marcara el alta hospitalaria y no tenía en cuenta que el alta médica puede prolongar los días de permiso. Ahora, la Sala Social del alto tribunal aragonés estudia si resulta ajustada a derecho esta comunicación, efectuada el 27 de octubre de 2023, sobre los permisos por hospitalización de familiar previsto en el artículo 16 c) del Convenio Colectivo "de modo que si el permiso solicitado requiere de menos días que el establecido en el Convenio sólo se otorgarán los precisos para cumplir con su finalidad".

La Sala señala que la interpretación que postula la empresa entiende que el permiso habrá de extenderse únicamente hasta que finalice la hospitalización, con independencia de la prescripción de reposo domiciliario, una visión que “resulta contraria al referido principio de igualdad real, pues no hace sino perpetuar la denominada ‘brecha laboral de género’ porque implica que el colectivo que tradicionalmente asume los cuidados vea mermados sus derechos por esta causa a la vez que supone un desincentivo para que los hombres asuman el deber de corresponsabilidad en las cargas familiares”.

Según los magistrados, el alta hospitalaria no determina, por sí misma, la finalización de la licencia retribuida por hospitalización de familiares pues el Estatuto prevé expresamente un permiso de cinco días para los casos de "hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario", siendo equiparables los conceptos de asistencia continuada y reposo domiciliario a los efectos de disfrutar del correspondiente permiso (STS 12-7-18).

La Sala entiende que, en los supuestos planteados de intervención por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario si tras el alta hospitalaria no se han agotado dichos cinco días y se ha prescrito reposo domiciliario al familiar o persona conviviente, el trabajador/a tiene derecho al disfrute de esos cinco días (o, en caso de que se negocie de forma más favorable en el Convenio, una duración mayor que pudiera resultar más beneficiosa a la prevista en el ET). “Es decir, el alta hospitalaria en sí misma no supone la terminación del permiso

retribuido por hospitalización mientras el causante se mantenga en situación reposo domiciliario prescrito. Las demandas, por ello, han de ser estimadas".

Por todo ello, el tribunal declara los requerimientos "nulos y sin efecto, condenando a la demandada a estar y pasar por el anterior pronunciamiento y a las consecuencias jurídicas inherentes al mismo". La sentencia no es firme y contra ella cabe recurso de casación ante el Tribunal Supremo.

## REGITRO SALARIAL

# El Tribunal Supremo dictamina que el registro salarial no debe permitir que se conozca la retribución individual

En el supuesto examinado varios sindicatos interpusieron demandas de conflicto colectivo solicitando que la empresa les facilitara la totalidad de los datos retributivos



PODER  
JUDICIAL  
ESPAÑA

Fecha: 27/11/2024

Fuente: web del Poder judicial

Enlace: SENTENCIA TODAVÍA NO PUBLICADA

El Tribunal Supremo concluye que las **empresas están obligadas a disponer** (y facilitar a los sindicatos) **un registro con los valores medios desagregados por sexo, sin que sea obligado incluir datos que permitan identificar la retribución individualizada de una persona trabajadora.**

Una sentencia de la Sala lo Social del Tribunal Supremo establece que el registro salarial que las empresas están obligadas a llevar ha de incorporar los valores medios desagregados por sexo, sin que sea obligado incluir datos

que permitan identificar la retribución individual.

En el supuesto examinado varios sindicatos interpusieron demandas de conflicto colectivo solicitando que la empresa les facilitara la totalidad de los datos retributivos, **incluso de los grupos profesionales o puestos de trabajo en que solo hay una persona destinada.**

La Audiencia Nacional había estimado la demanda, pero la **Sala Cuarta anula esa decisión porque el Estatuto de los Trabajadores obliga a incluir en el registro retributivo los valores medios, no los individuales,** de la retribución desagregados por sexo. Ninguna norma de rango legal obliga a incluir en el registro salarial datos que permitan identificar la retribución individualizada de una persona trabajadora, dato que debe ser tratado con suma cautela.

Añade también la sentencia que ni siquiera se ha alegado la necesidad de que ese dato individualizado sea conocido en orden a conseguir la igualdad retributiva entre mujeres y hombres, sin perjuicio de que tal remuneración sí sea tomada en cuenta a la hora de fijar el importe global de las remuneraciones de hombres y mujeres.

# Actualidad Consejo de Europa

## El Consejo de Europa pide a España revisar la indemnización por despido improcedente para que sea disuasoria



Fecha: 26/11/2024  
Fuente: medios de comunicación  
Enlace:

El Consejo de Europa **ha pedido a España que fije un sistema de indemnización por despido improcedente** que sea "disuasorio" para las empresas y que tengan en cuenta "el daño real" que sufren los trabajadores. **El Consejo toma esta decisión tras considerar que el sistema actual no lo garantiza.**

En una recomendación publicada este miércoles, **el Comité de Ministros del Consejo de Europa pide que se modifique la legislación de acuerdo con el Plan Político Anual de 2024.** Se trata de "garantizar que la indemnización concedida en casos de despido ilegal, y cualquier baremo utilizado para calcularla, tenga en cuenta el daño real sufrido por las víctimas y las circunstancias individuales en su caso". Así, busca proteger a los trabajadores frente a este tipo de despidos improcedentes.

**La recomendación del Comité de Ministros es consecuencia del dictamen emitido el 29 de julio por el Consejo Europeo de Derechos Sociales (CEDS),** que declaró irregular el sistema de indemnización por despido improcedente mediante un tope predeterminado, que en la práctica es casi insuperable.

**El CEDS dio así la razón a UGT,** que había presentado una demanda sobre esa cuestión en marzo de 2022, y consideró que España vulnera el artículo 24 de la Carta Social Europea, que se refiere al derecho a la protección frente al despido improcedente. Concretamente, estipula que el trabajador tiene derecho a una indemnización "proporcional al perjuicio sufrido" y con un efecto "suficientemente disuasorio para la empresa".

La decisión del CEDS ha pasado ya a convertirse en jurisprudencia en España, de forma que los tribunales que tengan que dirimir en contenciosos sobre despidos improcedentes ya pueden utilizarla como base de sus dictámenes. **A modo de ejemplo:**

STSJ del País Vasco [n.º 1040/2024](#), de 23 de abril del 2024: avalaba el derecho a recibir una indemnización por daños y perjuicios en un despido improcedente al considerar insuficiente la compensación tasada por ley.

STSJ de Cataluña, [rec. 5233/2020](#), de 23 de abril de 2021, admite la posibilidad de reconocimiento de una indemnización complementaria a la legal tasada, con base en el marco regulatorio del Convenio 158 de la OIT y el artículo 24 de la Carta Social Europea, en aquellos supuestos en que la indemnización correspondiente por despido improcedente sea exigua y no tenga un efecto disuasorio para la empresa, ni compense suficientemente a la persona trabajadora por la pérdida de ocupación, concurriendo asimismo una clara y evidente ilegalidad, fraude de ley o abuso de derecho en la decisión empresarial extintiva del contrato.

STSJ de Cataluña, [rec. 3368/2022](#), de 11 de noviembre, declara que: «(...) Sin embargo, esta posibilidad inusual ha de adecuarse a límites objetivos, en tanto que en caso contrario se incurriría en posibles

subjetivismos que conllevarían desconcierto entre los operadores jurídicos e incertidumbres jurídicas. Pues bien, cabe indicar que nuestra legislación positiva regula un concreto supuesto de disponibilidad sobre las indemnizaciones tasadas; en concreto, el artículo 281.2 b) permite el incremento de los límites del artículo 56 ET en hasta quince días por año de servicio y un máximo de 12 mensualidades».

# Convenios colectivos del Estado, Catalunya, Madrid y Andalucía

**ESTATAL. FERRALLA.** Resolución de 15 de noviembre de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acta de modificación del VII Convenio Colectivo de Industrias de Ferralla. ([BOE 25/11/2024](#))

**ESTATAL. JARDINERÍA.** Resolución de 15 de noviembre de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acta de revisión salarial para los años 2023, 2024 y 2025 del V Convenio colectivo de empresas de centros de jardinería. ([BOE 25/11/2024](#))

**CATALUNYA. ACCIÓ SOCIAL INFANTS I JOVES.** RESOLUCIÓ EMT/4163/2024, de 21 de novembre, per la qual es disposen la inscripció i la publicació de l'Acta de la Comissió Paritària del Conveni col·lectiu de Catalunya d'acció social amb infants, joves, famílies i d'altres en situació de risc per als anys 2013-2018 (codi núm. 79002575012007). ([DOGC 29/11/2024](#))

CATALUNYA. ACCIÓN SOCIAL NIÑOS Y JÓVENES. RESOLUCIÓN EMT/4163/2024, de 21 de noviembre, por la que se disponen la inscripción y publicación del Acta de la Comisión Paritaria del Convenio colectivo de Cataluña de acción social con niños, jóvenes, familias y otros en situación de riesgo para los años 2013-2018 (código núm. 79002575012007). ([DOGC 29/11/2024](#))

**CATALUNYA. ENSENYAMENT PRIVAT.** RESOLUCIÓ EMT/4164/2024, de 21 de novembre, per la qual es disposen la inscripció i la publicació de l'Acord de modificació i les taules salarials per a l'any 2024 del Conveni col·lectiu autonòmic de l'ensenyament privat de Catalunya sostingut totalment o parcialment amb fons públics (codi de conveni 79000575011994). ([DOGC 29/11/2024](#))

CATALUNYA. ENSEÑANZA PRIVADA. RESOLUCIÓN EMT/4164/2024, de 21 de noviembre, por la que se disponen la inscripción y publicación del Acuerdo de modificación y las tablas salariales para el año 2024 del Convenio colectivo autonómico de la enseñanza privada de Cataluña sostenido total o parcialmente con fondos públicos (código de convenio 79000575011994). ([DOGC 29/11/2024](#))

**GIRONA. SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN.** RESOLUCIÓ de 20 de novembre de 2024 per la qual es disposa la inscripció i la publicació de l'Acord de la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu de treball del sector de la construcció i les obres públiques de la província de Girona de 8 d'octubre de 2024, relatiu al calendari laboral per a l'any 2025 (codi de conveni núm. 17000055011994) ([DOGi 28/11/2024](#))

**ANDALUCÍA. APARCAMIENTOS Y GARAJES.** Resolución de 14 de noviembre de 2024, de la Dirección General de Trabajo, Seguridad y Salud Laboral, por la que se procede a la publicación del Convenio Colectivo del Sector de Aparcamientos y Garajes de la Comunidad Autónoma de Andalucía. ([BOA 22/11/2024](#))