

ÍNDICE**Boletines Oficiales****ESTATAL**

Jueves 30 de noviembre de 2023



MODELO DE SOLICITUD DE PRESTACIÓN. [Resolución de 14 de septiembre de 2023](#), de la Secretaría General del Fondo de Garantía Salarial, por la que se modifica el modelo de solicitud de prestaciones establecidas en el artículo 33 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

[\[pág. 3\]](#)**UE**2023/2668
ES
Serie L
30.11.2023

DIRECTIVA CONTRA EL AMIANTO. [Directiva \(UE\) 2023/2668](#) del Parlamento Europeo y del Consejo, de 22 de noviembre de 2023, por la que se modifica la Directiva 2009/148/CE sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición al amianto durante el trabajo.

[\[pág. 3\]](#)**Sentencias de interés****DESPIDO IMPROCEDENTE.**

En un despido improcedente, con una carta de despido imprecisa, se reconoce (*a partir de la argumentación de la [STSJ Cataluña 30 de enero 2023](#), rec. 6219/2022*), una indemnización complementaria a la legal tasada porque el importe de esta última no es “adecuado”.

[\[pág. 4\]](#)**CONTRATO DE RELEVO**

Exigencia de que el contrato de relevo sea por tiempo indefinido y a tiempo completo cuando el trabajador jubilado relevado tiene una reducción de su jornada del 75%.

[\[pág. 5\]](#)**SMI.**

Carácter compensable y absorbible del denominado complemento de antigüedad consolidada previsto en el Convenio Colectivo Provincial de Limpieza de Edificios y Locales de la provincia de Huesca.

[\[pág. 6\]](#)**Actualidad Poder Judicial****JUBILACIÓN ANTICIPADA.**

El Tribunal Supremo fija que puede acceder a la jubilación anticipada involuntaria el socio trabajador de una cooperativa extinguida por pérdidas económicas

[\[pág. 7\]](#)**DESPIDO NULO.**

El TSJPV declara nulo el despido de los 61 trabajadores de la empresa de paquetería SDR y obliga a que sean readmitidos por Amazon

[\[pág. 9\]](#)

HOSTELEROS. COVID. El Tribunal Superior de Navarra desestima las dos primeras demandas de hostelería por los perjuicios de la pandemia del Covid-19

[\[pág. 11\]](#)

Actualidad del TSJUE



USO DE SÍMBOLOS RELIGIOSOS EN EL LUGAR DE TRABAJO

Una administración pública puede decidir prohibir el uso de tales signos a todos sus empleados. Los órganos jurisdiccionales nacionales examinan si las medidas adoptadas concilian la libertad de religión con las finalidades legítimas que subyacen a dicha prohibición.

[\[pág. 14\]](#)

Seguridad Social

Seguridad**Social**

PLATAFORMA INFORMASS. COORDINACIÓN CON OTROS PAÍSES. La Seguridad Social pone en marcha la plataforma InformaSS para mejorar la coordinación con otros países.

[\[pág. 16\]](#)

Convenios colectivos Estado, Catalunya y Madrid

[\[pág. 17\]](#)

Boletines oficiales

ESTATAL

Jueves 30 de noviembre de 2023



Núm. 286

MODELO DE SOLICITUD DE PRESTACIÓN. [Resolución de 14 de septiembre de 2023](#), de la Secretaría General del Fondo de Garantía Salarial, por la que se modifica el modelo de solicitud de prestaciones establecidas en el artículo 33 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.



SECRETARÍA DE ESTADO DE EMPLEO Y ECONOMÍA SOCIAL
Fondo de Garantía Salarial, O.A.
Código DIR3 EA0041447

SOLICITUD DE PRESTACIONES ESTABLECIDAS EN EL ARTÍCULO 33 DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

La presente resolución entrará en vigor **al día siguiente de su publicación en el «BOE».**

Como consecuencia de la entrada en vigor del nuevo procedimiento especial de microempresas, introducido en el Texto Refundido de la Ley Concursal por la Ley 16/2022, de 5 de septiembre, de reforma del texto refundido de la Ley Concursal, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2020, de 5 de mayo, para la transposición de la Directiva (UE) 2019/1023 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, sobre marcos de reestructuración preventiva, exoneración de deudas e inhabilitaciones, y sobre medidas para aumentar la eficiencia de los procedimientos de reestructuración, insolvencia y exoneración de deudas, y por la que se modifica la Directiva (UE) 2017/1132 del Parlamento Europeo y del Consejo, sobre determinados aspectos del Derecho de sociedades (Directiva sobre reestructuración e insolvencia) (BOE de 6 de septiembre de 2022), **es necesario modificar nuevamente el modelo de solicitud de prestaciones para incluir en el mismo la fecha en la que la administración concursal certificó la inclusión del crédito en la lista de acreedores.**

UE



2023/2668

ES
Serie L

30.11.2023

DIRECTIVA CONTRA EL AMIANTO. [Directiva \(UE\) 2023/2668](#) del Parlamento Europeo y del Consejo, de

22 de noviembre de 2023, por la que se modifica la Directiva 2009/148/CE sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición al amianto durante el trabajo.

La presente Directiva entrará en vigor a los veinte días de su publicación en el Diario Oficial de la Unión Europea.

Los destinatarios de la presente Directiva son los Estados miembros.

Sentencias de interés

DESPIDO IMPROCEDENTE.

En un despido improcedente, con una carta de despido imprecisa, se reconoce (a partir de la argumentación de la [STSJ Cataluña 30 de enero 2023](#), rec. 6219/2022), una indemnización complementaria a la legal tasada porque el importe de esta última no es “adecuado”.



Fecha: 26/09/2023

Fuente: web del Poder judicial

Enlace: [Sentencia del Juzgado de lo Social de Barcelona de 26/09/2023](#)



La parte demandante pide que se fije una indemnización adicional y complementaria a la que legalmente está prevista porque la interpretación de la Carta Social Europea y del Convenio 158 de la OIT dicen que **ésta debe ser adecuada en función del perjuicio sufrido**, y cifra esta cuantía en lo que supondrían tres meses de salario. Añadió que la interpretación que ha hecho el Comité Europeo de Derechos Sociales (CEDS) del artículo 24 de la Carta Social Europea (CSE) de 1996 en los casos en que se le ha planteado (Decisiones sobre el fondo de 08.09.16 Finnish Society of Social Rights c. Finlandia y de 11.09.19, CGIL c. Italia), **sustenta este criterio**.

No hace falta decir que esta **norma internacional es plenamente aplicable al caso como norma interna**, y en este sentido destacar que este convenio no es una

norma dirigida a los Estados, sino que, con su ratificación y publicación en el diario oficial, se integra plenamente en el ordenamiento jurídico.

Es decir, la sala de suplicación admite que la **indemnización "adecuada" a la que se refiere el artículo 10 del Convenio 158 OIT pueda integrar otros conceptos cuando se acredite que hay otros efectos perjudiciales para el trabajador que superen la simple compensación por los años trabajados en la compañía**, tomando como referente económico el salario percibido por este trabajo. **Pero también señala que los daños morales, cuando no se ha declarado la nulidad del despido, no se pueden admitir**, y por tanto, sólo procedería si existiera un verdadero lucro cesante que sea directamente imputable a la empresa.

Pues bien, en el caso que nos ocupa, la parte demandante acredita que durante el año 2022 percibió 3.822,31 euros de prestaciones por desempleo y en el año 2023 percibió 5.634,95 euros, que significa que percibió 41,54 euros netos diarios. También se ha demostrado que desde el 28.06.23 está dado de alta en una empresa, sin que conste el sueldo que percibe. Y desde el 23.05.23 hasta el 27.06.23 no percibió absolutamente ningún tipo de salario o subsidio. Si tenemos en cuenta que el sueldo neto del demandante era de 56,14 euros diarios (1.684,37/30), el lucro cesante es la diferencia entre lo que ha percibido durante los 240 días de prestación y el sueldo neto, así como los 34 días que no percibió nada, hasta que empezó a trabajar en otra empresa. Realizados los cálculos partiendo de estos parámetros, el lucro cesante debe cuantificarse en la suma de 5.410,36 euros

CONTRATO DE RELEVO

Exigencia de que el contrato de relevo sea por tiempo indefinido y a tiempo completo cuando el trabajador jubilado relevado tiene una reducción de su jornada del 75%.



Fecha: 07/11/2023

Fuente: web del Poder judicial

Enlace: [Sentencia del TS de 07/11/2023](#)



La cuestión a resolver en el presente recurso de casación unificadora consiste en decidir si el contrato de relevo de duración determinada celebrado a jornada parcial y, posteriormente, novado por la Universidad de Alcalá de Henares en jornada completa constituye un contrato fraudulento, debiendo ser considerado el cese un despido.

En el caso que nos ocupa, el trabajador relevado redujo su jornada en un 75% y la recurrente -trabajadora relevista- fue contratada inicialmente el 18 de febrero de 2018 mediante un contrato temporal a tiempo parcial, contrato que fue novado a tiempo completo mediante pacto de fecha 26 de septiembre de 2018, pero sin que tal novación alcanzase a la naturaleza temporal del contrato, con lo que, en ningún momento, se cumplió la exigencia normativa de que, con una

reducción de jornada del jubilado a tiempo parcial del 75%, el contrato del relevista debería ser en todo caso indefinido y a jornada completa. De lo que se infiere que tal contrato fue fraudulento y, por tanto, el cese, acordado por la Universidad demandada, ilegítimo y no ajustado a derecho, por lo que su calificación debió ser la de despido improcedente.

La Sala considera necesario aclarar que **el supuesto examinado es distinto al resuelto recientemente en nuestra [STS 696/2023, de 3 de octubre, Rcd. 3967/2021](#)** en la que se estimó adecuado y ajustado a derecho la jubilación parcial con reducción de jornada superior al 75% (hasta el 85%) aunque la contratación del relevista no fuera por tiempo indefinido y a jornada completa. Y es que en el supuesto allí examinado resulta que el contrato de relevo se suscribió con anterioridad a la entrada en vigor del RDL 5/2013 y se aplicó la doctrina jurisprudencial contenida en SSTS 424/2018, de 20 de abril, Rcd. 1236/2016 y 557/2018, de 30 de mayo, Rcd. 2256/2016 que se refería a la legislación anteriormente vigente. Razón por la que la Sala no pudo apreciar contradicción en los asuntos resueltos en las SSTS 585/23, de 26 de septiembre, Rcd. 1916/2022; 717/2023, de 4 de octubre, Rcd. 2869/2021 y 697/2023, de 3 de octubre, Rcd. 57/2022. En tales supuestos la identidad entre las sentencias comparadas en cada caso no pudo apreciarse ya que la legislación aplicable en ambos supuestos era distinta.

SMI.

Carácter compensable y absorbible del denominado complemento de antigüedad consolidada previsto en el Convenio Colectivo Provincial de Limpieza de Edificios y Locales de la provincia de Huesca.



Fecha: 07/11/2023

Fuente: web del Poder judicial

Enlace: [sentencia del TS de 07/11/2023](#)



La cuestión suscitada en el presente recurso consiste en determinar si el complemento de antigüedad consolidada previsto en el Convenio Provincial de Limpieza de Edificios y Locales de la provincia de Huesca tiene carácter absorbible y compensable con la subida del Salario Mínimo Interprofesional (SMI).

El TS entiende que el complemento de antigüedad consolidada previsto en el Convenio Provincial de Limpieza de Edificios y Locales de la provincia de Huesca tiene carácter absorbible y compensable con la subida del salario mínimo interprofesional establecido para los años 2019 y 2020.

Actualidad del Poder Judicial

JUBILACIÓN ANTICIPADA.

El Tribunal Supremo fija que puede acceder a la jubilación anticipada involuntaria el socio trabajador de una cooperativa extinguida por pérdidas económicas

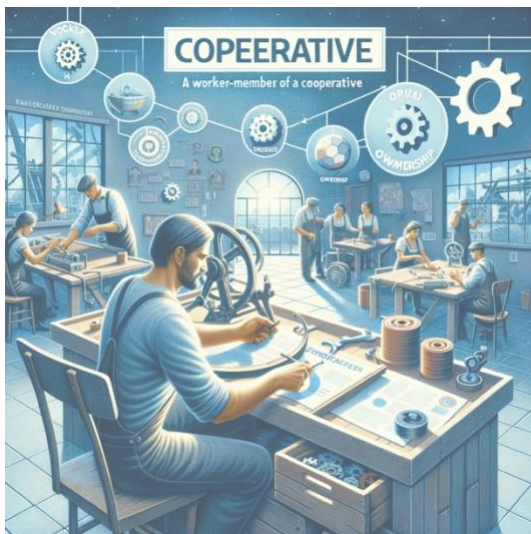
La Sala de lo Social examina el caso de una socia trabajadora de una cooperativa a la que el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) denegó el acceso a la jubilación anticipada por no haber acreditado el cobro de una indemnización

PODER
JUDICIAL
ESPAÑA

Fecha: 24/11/2023

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: SENTENCIA TODAVÍA NO PUBLICADA



La Sala de lo Social del Tribunal Supremo ha fijado como doctrina que puede acceder a la jubilación anticipada involuntaria el socio trabajador de una cooperativa de trabajo asociado que ve extinguida su relación como consecuencia del acuerdo adoptado por la Asamblea General, debido a la deficiente situación económica de la mercantil.

El tribunal considera que en esos casos no cabe rechazar la solicitud de jubilación invocando que no se ha percibido la indemnización propia de los despidos objetivos o colectivos.

La Sala aplica esta doctrina al caso concreto examinado en esta sentencia que afectó a una socia trabajadora de una cooperativa a la que el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) denegó el acceso a la jubilación anticipada por no haber acreditado el cobro de una indemnización.

La demandante integraba junto a otra socia una cooperativa de trabajo. En junio de 2015 comunicaron a la autoridad laboral la extinción de sus contratos por cese de actividad debido a causas económicas por disminución de las ventas y acumulación de pérdidas desde 2009. Tras ser declarada en situación de desempleo, solicitó una pensión de jubilación que le fue denegada por el INSS.

Un juzgado de lo Social de Huesca reconoció el derecho de la demandante a cobrar la pensión de jubilación en una sentencia que fue confirmada por el Tribunal Superior de Justicia de Aragón. Disconforme con el fallo, el INSS recurrió al Tribunal Supremo que ahora ha rechazado su recurso.

La Sala explica que “no cuestionándose la involuntariedad, ni existiendo indicios de fraude, resultaría excluyente el exigir a los socios trabajadores de cooperativas que acreditaran el percibo de una indemnización desconocida en el régimen jurídico de su vínculo societario”.

La sentencia, ponencia del presidente en funciones de la Sala, Antonio Sempere, explica que el artículo 207.1 de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS) establece los requisitos para acceder a la jubilación anticipada derivada del cese en el trabajo por causa no imputable a la libre voluntad del trabajador, pero no regula los específicos de los socios trabajadores de cooperativa de trabajo asociado.

La Sala indica que el listado de supuestos contemplados en dicho artículo tiene un carácter cerrado, de *numerus clausus*, pero concluye que también su tipología ha de interpretarse de *“modo coherente cuando se trata de atender a situaciones planteadas a quienes se encuentran en el Régimen General de la Seguridad Social y no poseen la condición de personal asalariado sino de socios trabajadores en una cooperativa de trabajo asociado”*.

Añade que, aunque resulta innegable que la voluntad de la cooperativista ha influido de manera decisiva en la adopción extintiva, especialmente dado el escaso número de socios, debe prevalecer la contemplación del caso desde la peculiaridad de estas entidades.

Para la Sala, *“lo innegable es que la socia ha quedado sin ocupación, que ha sido admitida como beneficiaria de las prestaciones por desempleo, que nadie ha cuestionado la realidad de los problemas económicos y que la disolución de la cooperativa en modo alguno puede considerarse como una situación exclusivamente dependiente de su voluntad, al menos en tanto no se acredite”*.

Concluye que *“aunque estemos ante un cooperativista en el que pueda primar la relación societaria y en el que la extinción de su relación ha sido conformada -mediatamente a través de su participación como socio en el acuerdo de solicitar la declaración de concurso de acreedores- a través de la concurrencia de su voluntad, lo cierto es que se ha quedado sin trabajo”*.

El tribunal subraya que su doctrina *“se mueve en la línea querida por el legislador: evitar supuestos de fraude, pero abrir la puerta a casos en que realmente la voluntad del trabajador esté ausente de la causa extintiva y esta sea una de las específicamente contemplada”*.

Actualidad del Poder Judicial

DESPIDO NULO.

El TSJPV declara nulo el despido de los 61 trabajadores de la empresa de paquetería SDR y obliga a que sean readmitidos por Amazon

La Sala de lo Social del TSJPV estima la demanda interpuesta por ELA y considera que ha existido “cesión ilegal de trabajadores” entre Smart Delivery Routes (SDR) y Amazon Road Transport Spain

PODER
JUDICIAL
ESPAÑA

Fecha: 27/11/2023

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [SENTENCIA](#)



La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco **ha declarado nulo el despido colectivo** de los 61 trabajadores de la empresa Smart Delivery Routes S.L. (SDR), con sede en Oiartzun (Gipuzkoa) y dedicada al reparto de paquetería para Amazon Road Transport Spain, y ha ordenado su readmisión por parte de esta última. El tribunal ha estimado la demanda interpuesta por el sindicato ELA frente a Smart Delivery Routes S.L., Amazon Road Transport Spain S.L.U. y Delcom Delivery S.L., ha declarado nula la decisión extintiva colectiva tramitada por SDR y ha establecido que Amazon y Delcom deben readmitir de manera solidaria a los trabajadores despedidos “en iguales circunstancias a las que regían con anterioridad a la extinción”.

La Sala también ha ordenado que se abone a los trabajadores los salarios dejados de percibir desde los efectos de la extinción hasta la notificación de la presente

sentencia, “*debiendo reintegrar los afectados las indemnizaciones percibidas*”. El TSJPV ha declarado asimismo la existencia de “**cesión ilegal de trabajadores**” entre las empresas Smart Delivery Routes y Amazon Road Transport Spain y ha condenado a ambas a pagar a ELA de manera solidaria 5.000 euros en concepto de indemnización por vulneración de los derechos fundamentales de libertad sindical y garantía de indemnidad.

En su sentencia, fechada el 21 de noviembre, la Sala de lo Social del TSJPV considera que la causa organizativa en la que se apoyó el despido colectivo, que se ejecutó el pasado junio de 2023 tras finalizar sin acuerdo el periodo de consultas, “**es imprecisa e injustificada**”.

“*Apreciamos más bien en lo que refiere la empresa, como motivos de su decisión, una extinción por voluntad de ella, en cuanto que el proyecto que diseñó no ha funcionado como lo esperaba; sus previsiones, de hace tres años no se han confirmado, pero lo que sí se objetiva es que la empresa tenía trabajo y pedidos*”, dice la Sala.

El tribunal también concluye que ha existido cesión ilegal de trabajadores entre SDR y Amazon Road Transport Spain porque se ha evidenciado que ésta “ostenta facultades directas frente a los trabajadores” de la primera “como si fuese su real empresario”.

La Sala considera así que la “*extinción tramitada resulta nula porque se realizó por quien no era el único empresario*”.

También observa que **es nulo** el despido porque no se entregó “**documentación esencial y sustantiva en el periodo de consultas**” y no se actuó conforme el artículo 37 del Convenio Colectivo de Transportes de Mercancías por Carretera de Gipuzkoa que establece que en los despidos colectivos la empresa debe

notificarse por escrito al comité la medida que se vaya adoptar, su fundamento y documentos en los que se justifique su pretensión.

El tribunal recuerda en los hechos probados que en la actualidad “por un pacto verbal” el transporte y entrega de los paquetes de Amazon Road Transport Spain se llevan a cabo por Delcom Delivery S.L. en Gipuzkoa y concluye la existencia de “sucesión de empresa” de esta última respecto de SDR para establecer que ambas deben readmitir de manera solidaria a los trabajadores despedidos. Esta sentencia no es firme y cabe recurso ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo.

Actualidad Poder Judicial

El Tribunal Superior de Navarra desestima las dos primeras demandas de hostelería por los perjuicios de la pandemia del Covid-19

La Sala de lo Contencioso-Administrativo del TSJN sostiene que las restricciones derivadas de las medidas sanitarias adoptadas fueron “necesarias, razonables y proporcionadas lo que determina la exclusión de la antijuridicidad y la consiguiente obligación de soportar los daños por parte del demandante”

PODER
JUDICIAL
ESPAÑA

Fecha: 30/11/2023

Fuente: web del Poder judicial

Enlace: [Nota y Sentencia](#)



Los establecimientos hosteleros navarros no serán indemnizados por el Gobierno foral por los daños y perjuicios sufridos a consecuencia de la pandemia del Covid-19. Así lo ha decretado la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Navarra (TSJN), que ha dictado las dos primeras resoluciones en las que rechaza las reclamaciones solicitadas.

En las dos sentencias, dictadas por el Pleno de la Sala, y de las que ha sido ponente su presidente, Francisco Javier Pueyo Calleja, el Tribunal concluye que “las medidas a las que se atribuyen los daños deben reputarse necesarias, razonables y proporcionadas lo que determina la exclusión de la antijuridicidad y la consiguiente obligación de soportar los daños por parte del demandante”.

“No parece que ninguna medida adoptada por la Administración, por perfecta que a posteriori pudiera parecer, hubiera podido conseguir que, en un escenario general de pandemia como el sufrido, el negocio en cuestión no sufriera pérdida alguna”, recalcan los magistrados, que añaden que “es inverosímil pretender que, sin las medidas adoptadas de limitaciones a la actividad de los establecimientos, el nivel de ingresos del recurrente hubiera sido el mismo que en años anteriores en atención al escenario de la pandemia (pandemia que, reiteramos, no es imputable en cuanto tal a la Administración)”.

Los demandantes no articularon pretensión alguna respecto al periodo del primer Estado de Alarma (del 14 de marzo al 21 de junio de 2020). En sus demandas, desgranaron cronológicamente los hechos acaecidos y las distintas disposiciones (tanto legislativas como estrictamente administrativas) a las que imputan los daños solicitados. Concretaron la responsabilidad patrimonial del Gobierno de Navarra en dos periodos temporales.

Un primer periodo, del 21 de junio al 25 de octubre del 2020, es decir, el comprendido entre los dos periodos de Estado de Alarma de ámbito nacional (entre el derivado del RD 463/2020 de 14 de marzo y sus prórrogas y el RD 926/2020 de 25 de octubre), conocidos como periodos “de nueva normalidad”.

Y un segundo período, del 25 de octubre 2020 hasta el 9 de mayo del 2021, esto es, el periodo del segundo Estado de Alarma de ámbito Nacional (derivado del RD 926/2020 y sus prórrogas).

No hay una legislación excepcional para las crisis sanitarias

El Gobierno de Navarra se opuso. Alegó, entre otros motivos, falta de nexo causal entre la actuación de la Comunidad foral y el perjuicio alegado por el demandante, existencia de fuerza mayor derivada de una situación de pandemia internacional y de una grave crisis y emergencia sanitaria, deber jurídico de soportar el perjuicio y, en consecuencia, ausencia del requisito de la antijuridicidad del daño.

Respecto a la legislación existente, la Sala señala que no existe un régimen legal excepcional y singular para los supuestos de crisis sanitarias como la que nos enfrentamos, por lo que tendrán que resolver las demandas conforme a la legislación ordinaria existente y sus distintos requisitos.

“Aunque es evidente que las circunstancias excepcionales de la pandemia, base fáctica de la pretensión, tendrán que ser tenidas en cuenta al determinar la concurrencia y concreta delimitación ad casum de los requisitos de la responsabilidad, en especial el daño antijurídico, al establecer el estándar de funcionamiento de la Administración”, exponen los magistrados.

En su contestación a las demandas, el Gobierno de Navarra alegó respecto al primer periodo que todas las decisiones adoptadas lo fueron por aplicación del RD-Ley 21/2020, norma estatal y, por tanto, no imputable a la Comunidad foral.

Sin embargo, los magistrados rechazan tal argumentación. Para el Tribunal, es notorio, tal y como apunta el escrito de demanda, que cada Comunidad Autónoma adoptó (o no) las medidas que consideró pertinentes y con la intensidad que estimó que requerían las circunstancias de cada una; es decir, “lo que sucedió desde ese momento es que las Comunidades Autónomas recuperaron sus competencias y decretaron la imposición de diferentes medidas restrictivas en ese marco común”.

Respecto al segundo periodo, señala el demandado que el Gobierno de Navarra actuó por delegación y, por ende, las medidas acordadas deben imputarse al órgano delegante que es el Estado.

Por todo ello, la Sala concluye que es la Administración autonómica la responsable de los daños que pudieran causar tales medidas. Y ello, claro está, desde el punto de vista de la imputabilidad de las medidas, pues cuestión distinta es si, finalmente y en cuanto al fondo, la Administración aquí demandada debe ser finalmente responsable e indemnizar por los daños causados.

Daños generalizados en todos los sectores económicos

Sobre la responsabilidad patrimonial del Estado legislador, en los términos en que la demanda articula la pretensión con fundamento en la actuación administrativa (negligente en opinión del demandante) desplegada por el Gobierno de Navarra, para el Tribunal no es posible apreciar la concurrencia de la alegada fuerza mayor.

“A la hora de valorar la concurrencia de antijuridicidad en los daños tal y como hemos configurado este requisito debemos tener en cuenta que el hecho de que los autos dictados por esta Sala ratificando/autorizando las medidas no nos vincule de manera absoluta en este proceso, ello no implica que el demandante no tenga que acreditar (o al menos alegar específicamente y no de manera general y apodíctica) la falta de necesidad, idoneidad y proporcionalidad de las medidas a las que se achacan los daños padecidos para que pueda apreciarse la antijuridicidad alegada”, advierte la Sala, que concluye que “nada de ello ha hecho el demandante, lo que determinaría per se la desestimación de este requisito”.

En conclusión, reitera la Sala, las medidas a las que se atribuyen los daños deben reputarse necesarias, razonables y proporcionadas lo que determina la exclusión de la antijuridicidad y la consiguiente obligación de soportar los daños por parte del demandante.

Los demandantes alegaron, asimismo, la existencia de daños individualizados. La Sala, sin embargo, sostiene que no puede considerar el daño invocado en la demanda como individualizado a los efectos de cumplir el requisito legal exigido.

“No cabe duda de que el sector de la hostelería, y el demandante como integrante del mismo, ha sufrido evidentes e importantes daños en su actividad durante el periodo de pandemia. Pero también es notorio que tales daños han sido generalizados habiéndolos sufrido con mayor o menor intensidad y duración muy distintos sectores económicos (podemos afirmar sin duda alguna que todos los sectores económicos han resultado afectados en mayor o menor medida) y todos los sectores sociales en sus muy diversas facetas de la vida personal y profesional de los ciudadanos”, razona el TSJN.

Por lo tanto, añade la Sala, la naturaleza generalizada de los daños así como la finalidad (para tratar de mitigar o atajar los efectos de una enfermedad no solo a nivel individual sino fundamentalmente a nivel colectivo) y la extensión (generalizada) de las distintas actuaciones adoptadas por la Administración enmarcado todo ello en un ámbito de actuación administrativa extraordinaria y en un contexto social y/o económico general (en el presente caso incluso global), impide considerar los daños reclamados como individualizados en relación con el demandante en este proceso.

Aun cuando como se sostiene en estas dos sentencias de que no hay causa de fuerza mayor (puesto que el título de imputación se sitúa en la gestión de la pandemia y no en daños derivados directamente del virus), el lucro cesante solicitado no puede calcularse como si la pandemia no hubiera, por sí sola, afectado al negocio del demandante y como si los poderes públicos pudieran haber asegurado que la pandemia no produjera, por sí sola, afectación alguna a su negocio.

“No parece que ninguna medida adoptada por la Administración, por perfecta que a posteriori pudiera parecer, hubiera podido conseguir que, en un escenario general de pandemia como el sufrido, el negocio en cuestión no sufriera pérdida alguna”, reitera la Sala, que añade que “es inverosímil pretender que, sin las medidas adoptadas de limitaciones a la actividad de los establecimientos, el nivel de ingresos del recurrente hubiera sido el mismo que en años anteriores en atención al escenario de la pandemia (pandemia que, reiteramos, no es imputable en cuanto tal a la Administración)”.

Sentencia del TSJUE

USO DE SÍMBOLOS RELIGIOSOS EN EL LUGAR DE TRABAJO

Una administración pública puede decidir prohibir el uso de tales signos a todos sus empleados. Los órganos jurisdiccionales nacionales examinan si las medidas adoptadas concilian la libertad de religión con las finalidades legítimas que subyacen a dicha prohibición.

Con el fin de establecer un entorno administrativo completamente neutro, una administración pública podrá prohibir el uso visible en el lugar de trabajo de cualquier signo que revele convicciones filosóficas o religiosas. Una norma de este tipo no es discriminatoria si se aplica de forma general e indiferenciada a todo el personal de esa administración y se limita a lo estrictamente necesario.



Fecha: 28/11/2023

Fuente: web del TSJUE

Enlace: [Acceso a Sentencia, recurso y conclusiones asunto C-148/22](#)



A una empleada del Ayuntamiento de Ans (Bélgica), que ejerce sus funciones de jefa de oficina principalmente sin contacto con los usuarios del servicio público, se le prohibió llevar un pañuelo islámico en su lugar de trabajo. A raíz de esta decisión, la corporación municipal modificó su reglamento de trabajo y ahora exige a sus empleados que observen una estricta neutralidad: se prohíbe cualquier forma de proselitismo y el uso de signos ostensibles que puedan revelar sus convicciones ideológicas o religiosas por parte de los trabajadores, incluidos aquellos que no estén en contacto con los usuarios. La interesada alega que se ha vulnerado su libertad de religión y que es víctima de una discriminación.

El Tribunal de lo Laboral de Lieja, que conoce del asunto, se pregunta si la estricta norma de

neutralidad impuesta por el Ayuntamiento da lugar a una discriminación contraria al Derecho de la Unión Europea¹.

El Tribunal de Justicia responde que la **política de estricta neutralidad** que una administración pública impone a sus empleados con vistas a instaurar en su seno un entorno administrativo completamente neutro **puede considerarse que está objetivamente justificada por una finalidad legítima**. Está justificada igualmente la elección de otra administración pública que abogue por una política que autorice, de forma general e indiferenciada, el uso de signos visibles de convicciones, en particular, filosóficas o religiosas, también en los contactos con los usuarios, o por una prohibición del uso de esos signos limitada a las situaciones que impliquen tales contactos.

¹ [Directiva 2000/78/CE del Consejo](#), de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.

En efecto, cada Estado miembro, y cualquier entidad infraestatal en el ámbito de sus competencias, dispone de un margen de apreciación en cuanto al concepto de neutralidad del servicio público que pretende promover en el lugar de trabajo, **en función del contexto que le es propio**. No obstante, este objetivo debe perseguirse de **forma congruente y sistemática, y las medidas adoptadas para alcanzarlo deben limitarse a lo estrictamente necesario**.

Corresponde a los órganos jurisdiccionales nacionales comprobar que se respetan dichas exigencias.

Seguridad Social

PLATAFORMA INFORMASS. COORDINACIÓN CON OTROS PAÍSES. La Seguridad Social pone en marcha la plataforma InformaSS para mejorar la coordinación con otros países

Seguridad**Social**

Fecha: 27/11/2023

Fuente: web de la Seguridad Social

Enlace: [Acceder](#)



El Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) ha puesto en marcha la **plataforma InformaSS** para facilitar el intercambio de información de Seguridad Social con los países con los que España tiene convenio bilateral en esta materia, además de con los Estados miembro de la UE. Esta aplicación va a permitir la consulta telemática por parte de las administraciones de los datos de los ciudadanos que solicitan una prestación en su país de residencia y alegan que han trabajado durante un tiempo en España.

En la actualidad, cuando un ciudadano solicita información sobre su jubilación en el extranjero (en su país de residencia) y alega trabajos en España, dicho país solicita a España un informe de períodos de seguro. Con la nueva plataforma, que estará operativa en diciembre, las instituciones competentes de cada país podrán obtener

directamente esta información, lo que agilizará estas gestiones de forma notable.

Esta herramienta permitirá mejorar la comunicación con otros países de la Unión Europea y con aquellos otros con los que España tiene firmado un Convenio Bilateral de Seguridad Social (hay 25 convenios bilaterales y uno multilateral). El nuevo sistema optimiza la gestión y mejora la información que se proporciona a los ciudadanos, ya que se evitan posibles retrasos y errores. La aplicación y los informes, además de en castellano, estarán disponibles en inglés, alemán y francés, para facilitar su uso.

Convenios colectivos del Estado, Catalunya y Madrid

ESTATAL. BUCEO PROFESIONAL. Resolución de 17 de noviembre de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la modificación del II Convenio colectivo de buceo profesional y medios hiperbáricos. [\[BOE de 29/11/2023\]](#)

ESTATAL. CCOO. Resolución de 17 de noviembre de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo del personal asalariado al servicio de la Comisión Ejecutiva Confederal de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras. [\[BOE de 29/11/2023\]](#)

CATALUNYA. TALLERES PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL. RESOLUCIÓN EMT/3948/2023, de 17 de octubre, por la que se dispone la inscripción y la publicación del Acuerdo de la Mesa negociadora del Convenio colectivo de trabajo del sector de talleres para personas con discapacidad intelectual de Cataluña, relativo a la subsanación de un error en las tablas salariales para el año 2023. [\[DOGC 28/11/2023\]](#)

CATALUNYA. EMPLEO JUVENIL. CORRECCIÓN DE ERRATAS en la Resolución EMT/3594/2023, de 19 de octubre, por la que se abre la convocatoria para el año 2023 en relación con las actuaciones del Programa de Soporte al Empleo Juvenil (SOC – SOPORTE JUVENIL) (ref. BDNS 722707) (DOGC núm. 9028, de 26.10.2023). [\[DOGC 01/12/2023\]](#)

BARCELONA. ARTICLES FOTOGRAFICS, VIDEO I SO. Conveni col·lectiu de treball del sector de comerç i importadors d'articles fotogràfics, vídeo i so de la província de Barcelona per als anys 2022-2025. [\[BOPB de 22/11/2023\]](#)

BARCELONA. MATERIALS DE CONSTRUCCIÓ. Conveni col·lectiu de treball del sector del comerç de materials de construcció de la província de Barcelona per als anys 2023-2024. [\[BOPB de 22/11/2023\]](#)

BARCELONA. TRANSPORT DE MERCADERIES. Modificació del conveni col·lectiu de treball del sector de transport de mercaderies per carretera i logística de la província de Barcelona per als anys 2023-2025. [\[BOPB de 22/11/2023\]](#)