

ÍNDICE**Boletines Oficiales****ESTATAL**Miércoles 20 de diciembre de 2023

Núm. 303

MEDIDAS URGENTES. [Real Decreto-ley 7/2023](#), de 19 de diciembre, por el que se adoptan medidas urgentes, para completar la transposición de la Directiva (UE) 2019/1158, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo, y para la simplificación y mejora del nivel asistencial de la protección por desempleo.

[\[pág. 2\]](#)**MADRID**

B.O.C.M. Núm. 298

VIERNES 15 DE DICIEMBRE DE 2023



FIESTAS LABORALES. [RESOLUCIÓN de 4 de diciembre de 2023](#), de la Dirección General de Trabajo, por la que se declaran las fiestas laborales de ámbito local en la Comunidad de Madrid para el año 2024.

[\[pág. 5\]](#)**Sentencias de interés**

INDEMNIZACIÓN. El TSJ de Catalunya determina que la vulneración del derecho a la desconexión digital de un trabajador le da derecho a extinguir el contrato de trabajo pero no a que se le conceda una indemnización asociada de la vulneración de derechos fundamentales

[\[pág. 6\]](#)**Seguridad Social**

Seguridad Social

AVISO TRABAJADORES DESPLAZADOS AL EXTRANJERO.
ORDEN ISM/835/2023, de 20 de julio, por la que se regula la situación asimilada a la del alta en el sistema de seguridad social de las personas trabajadoras desplazadas al extranjero al servicio de empresas que ejercen su actividad en territorio español

[\[pág. 7\]](#)**Actualidad del Ministerio de Justicia**

NOTIFICACIONES. La Circular 6/2023 regula las notificaciones telemáticas durante diciembre-enero

[\[pág. 9\]](#)**Convenios colectivos Estado, Catalunya y Madrid**[\[pág. 10\]](#)

Boletines oficiales

ESTATAL

Miércoles 20 de diciembre de 2023



Núm. 303

MEDIDAS URGENTES. [Real Decreto-ley 7/2023](#), de 19 de diciembre, por el que se adoptan medidas urgentes, para completar la transposición de la Directiva (UE) 2019/1158, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo, y para la simplificación y mejora del nivel asistencial de la protección por desempleo.

RESUMEN:

MODIFICACIONES ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

En vigor a partir del 21/12/2023

- DESCANSO SEMANAL, FIESTAS Y PERMISOS

(Art. primero uno que modifica el art. 37 ET)

Respecto de la posibilidad de acumulación de la lactancia, se suprime la remisión a los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo con la empresa. Desde el 2024, todas las posibilidades de disfrute, incluida la acumulación de las horas retribuidas de ausencia, son un derecho de todas las personas trabajadoras.

- CONVENIOS COLECTIVOS

(Art. primero uno que modifica el art. 84 ET)

Prevalencia de los convenios colectivos autonómicos sobre los estatales.

En el ámbito de una comunidad autónoma, los sindicatos y las asociaciones empresariales podrán negociar convenios colectivos y acuerdos interprofesionales en la comunidad autónoma que tendrán prioridad aplicativa sobre cualquier otro convenio sectorial o acuerdo de ámbito estatal, siempre que dichos convenios y acuerdos obtengan el respaldo de las mayorías exigidas para constituir la comisión negociadora en la correspondiente unidad de negociación y su regulación resulte más favorable para los trabajadores que la fijada en los convenios o acuerdos estatales.

Se considerarán materias no negociables en el ámbito de una comunidad autónoma el periodo de prueba, **las modalidades de contratación, la clasificación profesional, la jornada máxima anual de trabajo, el régimen disciplinario, las normas mínimas en materia de prevención de riesgos laborales y la movilidad geográfica.**

MODIFICACIONES PRESTACIÓN POR DESEMPLEO

(Art. 2)

En vigor a partir del 01/06/2024

La reforma entrará en vigor el **1 de junio de 2024**. Los **derechos reconocidos antes** de esta fecha se mantienen con la normativa anterior hasta su extinción. Se mantienen los derechos reconocidos con la normativa anterior hasta su extinción.

- **Novedades:**

- Los subsidios por desempleo **serán más accesibles**

- **Se reducen a dos los supuestos de acceso general:** el subsidio por agotamiento y por cotizaciones insuficientes.
 - Se permite el **acceso a los menores de 45 años sin cargas familiares y quienes acrediten periodos de cotización inferiores a 6 meses**
 - Podrán acogerse al subsidio los **trabajadores eventuales del sector agrario**
 - **Se iguala la duración de ellos subsidios para simplificar**
 - **Se suprime el mes de espera** tras el agotamiento de la prestación para solicitar el subsidio
 - El subsidio será compatible por un periodo de 180 días por cada nuevo empleo
 - La duración máxima **será de hasta 30 meses**
 - La **cuantía se incrementa**, vinculada al IPREM, **será del 95% (570 € mensuales) los 6 primeros meses, 90% (540€) los seis meses siguientes y el 80% (480€ al mes) el resto del período** y será aplicable a los nuevos reconocimientos de este subsidio
 - Los subsidios **se reconocen por periodos trimestrales.**
 - Se refuerzan las medidas que permitirán la reinserción laboral y mejorar la empleabilidad
 - **Nueva forma de acreditar las responsabilidades familiares** (cargas familiares) para los subsidios
 - Nuevas compatibilidades del **subsidio de desempleo y el trabajo por cuenta ajena**
 - **Subsidio de mayores de 52 años:** se aplica la reducción progresiva en la cotización a la jubilación hasta 2028. Cuando se inicie una actividad este subsidio se convertirá en un complemento de apoyo al empleo.
 - Se unifican los requisitos de acceso a la **Renta Agraria y al subsidio de trabajadores eventuales del Sistema Especial Agrario**, sobre el cómputo recíproco de cotizaciones del PROFEA (Plan de Fomento del Empleo Agrario), lo que simplifica los requisitos de acceso y la gestión de estos subsidios específicos.
- **Mejorar la protección**
- Se amplía el acceso al subsidio de agotamiento de la prestación por desempleo, al permitir el **acceso a los menores de 45 años sin responsabilidades familiares** y se unifica la duración de este subsidio en los casos de tener responsabilidades familiares con independencia de la edad en el momento de agotar la prestación.
- También se podrán acoger al subsidio de cotizaciones insuficientes a quienes acrediten periodos cotizados inferiores a 6 meses y carezcan de responsabilidades familiares.
- Se reconoce el derecho al subsidio asistencial por desempleo a los **trabajadores eventuales agrarios.**
- **Derecho más fácil de obtener y de mantener**
- (Art. segundo 4)
En vigor a partir del 01/06/2024
- Se mejora la accesibilidad ya que **se suprime el mes de espera** tras el agotamiento de la prestación contributiva para presentar la solicitud de subsidio por agotamiento y se amplía a 6 meses el plazo de solicitud: la búsqueda de empleo no colisiona con la necesidad de solicitar el subsidio en plazos perentorios.
- Con carácter general, el derecho de subsidio nace en el día de su solicitud y desaparecen los llamados días consumidos por solicitud fuera de plazo.
- El periodo de reconocimiento se reduce a un trimestre y se exige el cumplimiento de los requisitos de carencia de rentas y/o de responsabilidades familiares en el mes natural anterior a la fecha de la solicitud inicial del subsidio y de cada una de sus prórrogas, exigiéndose expresamente una declaración responsable de rentas e ingresos del solicitante.
- **Compatibilidad del desempleo**
- (Art. segundo 8)
En vigor a partir del 01/06/2024
- Se regula la compatibilidad del subsidio con el trabajo por cuenta ajena por un periodo de **180 días por cada nuevo empleo a tiempo completo o parcial** sin reducción de la cuantía.

Las prestaciones por desempleo (contributiva y subsidio) serán compatibles con las becas y ayudas que se obtengan por asistencia a acciones de formación profesional o en el trabajo o para realizar prácticas formativas o prácticas académicas externas en entidades públicas o privadas, que formen parte del plan de estudios y se produzcan en el marco de colaboración entre dichas entidades y el centro docente de que se trate.

- **Itinerario personalizado**

Art. segundo 16)

En vigor a partir del 01/06/2024

La prestación estará vinculada a un itinerario personalizado de activación para el empleo mediante la suscripción de un **acuerdo de actividad**, en el marco de la Ley 3/2023 de 28 de febrero, de Empleo, con un conjunto de servicios que establecen derechos y obligaciones recíprocas entre la persona demandante de los servicios públicos de empleo para incrementar la empleabilidad de la persona.

En la nueva regulación del nivel asistencial se mantiene la acreditación ante el SEPE (y también ante los servicios públicos de empleo autonómicos) de las acciones dirigidas a la búsqueda activa de empleo, reinserción laboral o mejora de la ocupabilidad.

En el marco de la nueva Ley de Empleo, se les garantiza el servicio de tutorización individual, el asesoramiento continuado y atención personalizada.

Las normas que se dicten para la actualización de la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo garantizarán el acceso a sus servicios a las personas beneficiarias del nivel asistencial de protección.

Además, en el marco de la evaluación de las Políticas Activas de Empleo, se llevará a cabo una evaluación de la incidencia de este nivel asistencial de protección en la mejora de la empleabilidad de las personas beneficiarias.

- **Duración y cuantía**

(Art. segundo 7 y 8)

En vigor a partir del 01/06/2024

La percepción del nivel asistencial de desempleo **se prolongará hasta 30 meses** dependiendo de la edad, circunstancias familiares y la duración de la prestación agotada.

La cuantía, vinculada al IPREM, será del **95%** (570 euros mensuales) **los 6 primeros meses; 90% los seis meses siguientes y el 80% el resto del período**. Será aplicable a los nuevos reconocimientos de este subsidio, no a los anteriores.

- **Mayores de 52 años**

(Art. segundo 10)

En vigor a partir del 01/06/2024

Se mantiene el subsidio para mayores de 52 años en su cuantía del 80% IPREM.

OTRAS NOVEDADES

- **CEUTA y MELILLA**

(Art. segundo 20)

En vigor a partir del 01/06/2024

Nueva Disposición adicional que crea un acceso extraordinario a la prestación contributiva por desempleo de las personas trabajadoras transfronterizas en las ciudades autónomas de Ceuta y Melilla.

Los trabajadores residentes en el Reino de Marruecos que hayan desempeñado su última relación laboral en las ciudades autónomas de Ceuta y Melilla, amparados por autorización de trabajo para trabajadores transfronterizos, podrán acceder a la protección por desempleo de nivel contributivo sin necesidad de acreditar residencia en España, siempre que reúnan todos los requisitos establecidos en la legislación aplicable y en las condiciones que se establezcan reglamentariamente.

- IMV

(DA 3)

En vigor a partir del 21/12/2023

Se regula la transición del subsidio por desempleo a la prestación de ingreso mínimo vital. La entidad gestora del subsidio por desempleo remitirá a la entidad gestora del ingreso mínimo vital el consentimiento de los interesados así como los datos que a tal efecto se determinen con la finalidad de que dicha entidad gestora tramite, en su caso, la prestación de ingreso mínimo vital.

- DESEMPLEADOS MENORES DE 45 AÑOS

(DA 3)

En vigor a partir del 21/12/2023

Se amplía la cobertura del nivel asistencial en algunos tramos de edad anteriormente excluidos, al permitir el acceso a los menores de 45 años sin responsabilidades familiares siempre que hayan agotado una prestación contributiva de 360 días, a quienes acrediten periodos cotizados inferiores a seis meses, aunque carezcan de responsabilidades familiares y a las personas trabajadoras eventuales agrarias.

En el plazo de seis meses se elaborará en el marco del diálogo social una Estrategia global para el empleo de personas trabajadoras en desempleo de larga duración o de más edad que incluirá medidas en materia de empleo, formación, condiciones de trabajo y Seguridad Social, con el objetivo de favorecer su reincorporación al mercado de trabajo o su mantenimiento en el mismo.

- RÉGIMEN TRANSITORIO EN MATERIA DE NIVEL ASISTENCIAL DE PROTECCIÓN POR DESEMPLEO

(DT 1)

En vigor a partir del 21/12/2023**- RÉGIMEN TRANSITORIO DE COTIZACIÓN APLICABLE AL SUBSIDIO DE MAYORES DE 52 AÑOS (DT 3)****En vigor a partir del 21/12/2023**

Durante la percepción del subsidio para trabajadores mayores de 52 años cuya fecha de nacimiento del derecho inicial sea el día 1 de junio de 2024, 2025, 2026 y 2027, la entidad gestora cotizará por la contingencia de jubilación, tomando como bases de cotización los porcentajes establecidos en esta DT 3ª.

MADRID

B.O.C.M. Núm. 298

VIERNES 15 DE DICIEMBRE DE 2023



FIESTAS LABORALES. [RESOLUCIÓN de 4 de diciembre de 2023](#), de la Dirección General de Trabajo, por la que se declaran las fiestas laborales de ámbito local en la Comunidad de Madrid para el año 2024.

Sentencias de interés

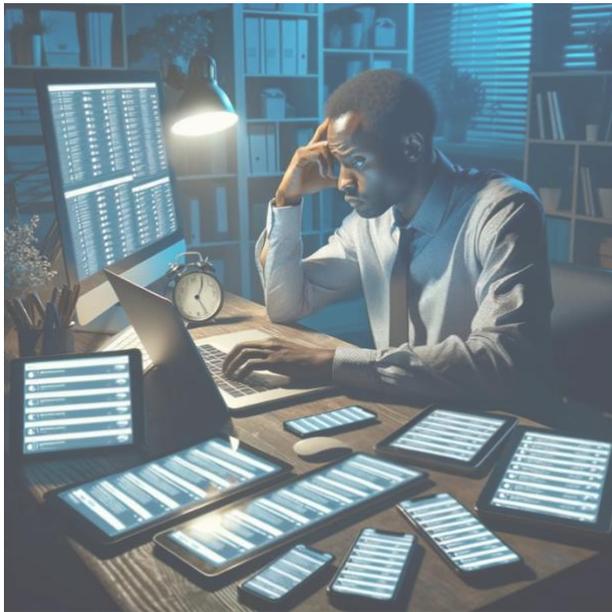
INDEMNIZACIÓN. El TSJ de Catalunya determina que la vulneración del derecho a la desconexión digital de un trabajador le da derecho a extinguir el contrato de trabajo pero no a que se le conceda una indemnización asociada de la vulneración de derechos fundamentales



Fecha: 05/05/2023

Fuente: web del Poder judicial

Enlace: [Sentencia del TSJ de Catalunya de 05/05/2023](#)



El Tribunal desestima el recurso del trabajador que reclamaba una indemnización adicional por no respetar su derecho a la desconexión.

El trabajador prueba y no se discute que, a raíz de la desmesurada carga de trabajo que encargaba al Sr. Cayetano, siendo todos sus clientes internacionales, es decir, de diferentes zonas horarias y aprovechando el modelo de teletrabajo....**sometía al trabajador a una completa disponibilidad...** (que) impedía al trabajador poder disfrutar de su tiempo de descanso o poder desconectarse de los medios electrónicos y tecnológicos de los que estaba permanente pendiente, causando así graves intromisiones en su intimidad y en el ámbito de su vida personal y

familiar....(que) ni tan siquiera se le puso a disposición el calendario vacaciones por lo que transcurrió todo el verano sin que el trabajador pudiera disfrutar de sus vacaciones ni tener idea de cuando podría hacerlo....todo ello habría provocado...el inicio de la patología psiquiátrica sufrida y de la que aún sigue padeciendo.....**debiendo éste ser indemnizado en la cantidad de 120.000 €...."**

La Sala concluye que, siendo cierto que el derecho a la limitación del tiempo de trabajo y a periodos de descanso diarios y semanales constituye un derecho fundamental en el marco legal de la Unión Europea (sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 6 de noviembre de 2018, Bauer y Willmeroth, C-569/16 y C-570/16), en virtud del artículo 31.2 de la Carta de Derechos Fundamentales de la UE, **eso no significa que se trate de un derecho fundamental de los recogidos en la Constitución Española, puesto que en esta la limitación del tiempo de trabajo y el derecho al descanso aparecen en el artículo 40.2, dentro de los principios rectores de la política social y económica.**

La inexistencia de infracción alguna de los derechos constitucionales alegados por el recurrente conlleva inexcusablemente que su pretensión, dirigida a reclamar una indemnización vinculada a dicha violación, **deba ser igualmente desestimada**

Actualidad Seguridad Social

AVISO TRABAJADORES DESPLAZADOS AL EXTRANJERO.

ORDEN ISM/835/2023, de 20 de julio, por la que se regula la situación asimilada a la del alta en el sistema de seguridad social de las personas trabajadoras desplazadas al extranjero al servicio de empresas que ejercen su actividad en territorio español

Seguridad Social

Fecha: 20/12/2023

Fuente: web de la Seguridad Social

Enlace: [AVISO](#)



Como continuación de lo informado en el pasado BNR 15/2023 en relación a la Orden ISM/835/2023, de 20 de julio, por la que se regula la situación asimilada a la de alta en el sistema de la Seguridad Social de las personas trabajadoras desplazadas al extranjero al servicio de empresas que ejercen sus actividades en territorio español, se informa se informa que está disponible la anotación de las SAA 150- supuesto contemplado en el art.3.a- y 151-supuesto contemplado en el art.3.b-.

Desplazamientos iniciados a partir de la entrada en vigor de la Orden ISM/835/2023, de 20 de julio.

Las empresas que desplacen trabajadores a partir de la entrada en vigor de la Orden, deberán procederán a la identificación de dichos trabajadores mediante las SITUACIONES ADICIONALES –SAA- 150 y 151, a través

del Sistema RED.

Será necesario mantener el alta del trabajador en el CCC durante la situación asimilada al alta, así como identificar a través de la correspondiente SAA:

- FECHA DESDE. Fecha inicio del desplazamiento. Obligatorio.
- PAIS. País al que se realiza el desplazamiento. Obligatorio.
- FECHA HASTA. Fecha prevista, en su caso, de finalización del desplazamiento.

Inicialmente será un dato opcional. No obstante, será obligatorio comunicar una fecha fin prevista en el plazo de seis meses desde que se produzca el desplazamiento. Si se hubiera anotado inicialmente la SITUACION ADICIONAL sin contenido en FECHA HASTA, deberá corregirse la SITUACION ADICIONAL en dicho plazo para informar de la fecha fin prevista de desplazamiento. Igualmente deberá corregirse la FECHA HASTA cuando se diese un cambio en la fecha prevista de finalización del desplazamiento

Desplazamientos iniciados con anterioridad a partir de la entrada en vigor de la Orden ISM/835/2023, de 20 de julio.

De conformidad con la Disposición transitoria única, las empresas que cuenten con personas trabajadoras desplazadas al extranjero que, en la fecha de entrada en vigor de esta orden, se encuentren en la situación contemplada en el artículo 3.b deberán comunicar dicho desplazamiento a la Tesorería General de la Seguridad Social, en el plazo de seis meses contados desde la entrada en vigor de esta orden.

Dicha comunicación deberá realizarse a través de CASIA mediante el trámite:

Materia: Afiliación, Altas y Bajas/ Categoría: Anotación Trabajadores desplazados / subcategoría: OM ISM 835/2023 DISPOS.TRANSITORIA UNICA.

El desplazamiento del trabajador quedará identificado mediante las SAA 151- TRAB.DESPLAZADO NO ÁMBITO SUBJ.INST.INT.

Implantación.

Además de anotación de las SAA 150 y 151, se encuentra asimismo habilitado el siguiente trámite CASIA para la identificación de los trabajadores con SAA 151 en aplicación de la citada Disposición transitoria única.

Materia: Afiliación, Altas y Bajas/ Categoría: Anotación Trabajadores desplazados / subcategoría: OM ISM 835/2023 DISPOS.TRANSITORIA UNICA.

La comunicación mediante la modalidad de remesas requiere la modificación de los ficheros de Afiliación -AFI, FRA y CFA- para incluir el campo PAÍS. Dicho campo se ha incluido en el segmento ODL, siendo obligatorio.

A partir de la publicación de la nueva versión de SILTRA 3.5.0, prevista para el 10 de enero de 2024, estará disponible la mecanización a través de la modalidad de remesas.

En el apartado Sistema RED/RED Internet/Documentación RED Internet/Instrucciones Técnicas/Afiliación, se encuentran disponibles las versiones actualizadas de los ficheros AFI, FRA y CFA, con las modificaciones resaltadas sobre fondo gris.

Próximamente se informará al respecto de la identificación de desplazamientos para los supuestos previstos en los apartados c y d del artículo 3-SAAs 152, 153 y 154.

Actualidad del Ministerio de Justicia

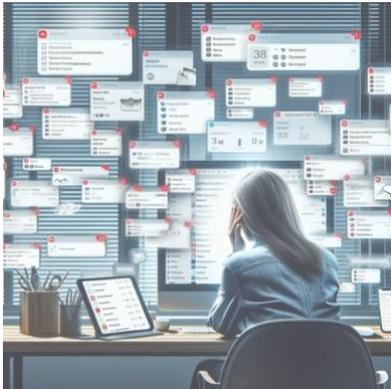
NOTIFICACIONES. La Circular 6/2023 regula las notificaciones telemáticas durante diciembre-enero



Fecha: 12/12/2023

Fuente: web del Colegio de Abogados de Málaga

Enlace: [Acceso a Circular 6/2023](#)



El Ministerio de Justicia ha comunicado la circular 6/2023 de la secretaria general de la Administración de Justicia, relativa a la forma de efectuar las notificaciones telemáticas durante los meses de diciembre de 2023 y de enero de 2024.

Igualmente, Colegio de Procuradores nos informa que permanecerá cerrado del 23 de diciembre al 7 de enero de 2023, habiéndose establecido los miércoles 27 de diciembre y 3 de enero para la remisión de notificaciones de aquellas causas urgentes para las que dicho periodo sea hábil.

Convenios colectivos del Estado, Catalunya y Madrid

ESTATAL. BEBIDAS ENVASADAS. Resolución de 2 de diciembre de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo sectorial para las industrias de aguas de bebida envasadas.. [[BOE de 21/12/2023](#)]

GIRONA. INDÚSTRIES SIDEROMETAL·LÚRGIQUES. RESOLUCIÓ de 13 de desembre de 2023 per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del sector de les Indústries siderometal·lúrgiques de la província de Girona, per als anys 2023 – 2025 (codi de conveni núm. 17000305011994). [[BOPGi de 21/12/2023](#)]