

Índice

Boletines Oficiales

BOE 19/05/2022

CONTROL JORNADA CONDUCTORES.

[Resolución de 6 de mayo de 2022](#), del Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social, por la que se establecen procedimientos de control de la jornada laboral de conductores en el sector de transportes por carretera, de acuerdo con lo establecido en la Directiva 2020/1057, de 15 de julio.

[\[pág. 3\]](#)



Consejo de Ministros

BAJA LABORAL POR MENSTRUACIÓN DOLOROSA.

ANTEPROYECTO DE LEY ORGÁNICA por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2010, de 3 de marzo, [de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo](#), a los efectos previstos en el artículo 26.4 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno.

[\[pág. 4\]](#)

Seguridad **Social** Actualidad

Seguridad Social

NOTICIAS RED.

Se publica el Boletín de Noticias RED 6/2022 con novedades sobre la aplicación de la bonificación en los contratos por sustitución

[\[pág. 5\]](#)

Sentencia de interés

GASTOS TELETRABAJO.

El TSJ de Madrid entiende que una empresa ha vulnerado el derecho a la libertad sindical de una liberada sindical a quien dejó de pagar el complemento en concepto de gastos de teletrabajo, por entender que no tenía obligación de compensar dicho gasto

[\[pág. 6\]](#)

JORNADA DE TRABAJO.

Se solicita que se declare que la práctica de la empresa de que todos los trabajadores deban prestar servicios de Lunes a Domingos, sin acuerdo alguno con los representantes de los trabajadores, es nula.

[\[pág. 7\]](#)

SUBSIDIO DE DESEMPLEO POR MOTIVOS LABORALES.

El TS afirma que no deben computarse los ingresos de la pareja de hecho de la demandante, para que esta pueda percibir el subsidio por desempleo por cargas familiares.

[\[pág. 7\]](#)

INDEMNIZACIÓN. REITERA DOCTRINA.

La opción de la empresa por la indemnización debe manifestarse de manera expresa

[\[pág. 8\]](#)

IT. SUBSIDIO.

El TS entiende que en caso de alta médica de IT, el subsidio debe abonarse hasta la fecha de notificación al interesado y no la fecha de la resolución.

[\[pág. 8\]](#)



Actualidad Poder

Judicial

PERMISO POR PATERNIDAD.

El Tribunal Superior de Navarra rechaza otorgar a una madre soltera el permiso por paternidad que le correspondería al progenitor

[\[pág. 9\]](#)

INTERINOS.

El Tribunal Supremo considera que el sistema de listas de interinos no previene de los abusos en los nombramientos

[\[pág. 11\]](#)



Actualidad TSJUE

PERSONAL DE VUELO.

El personal de vuelo de Ryanair no cubierto por certificados E101 que realiza su jornada diaria durante un período de 45 minutos en un local de dicha compañía aérea destinado a acoger a la tripulación, situado en el aeropuerto de Bérgamo, y que, durante el resto de la jornada laboral, se encuentra a bordo de las aeronaves de dicha compañía aérea está sujeto a la legislación de seguridad social italiana

[\[pág. 13\]](#)

Actualidad sobre negociación colectiva

NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

Comunicado CEOE - CEPYME sobre negociación colectiva.

[\[pág. 15\]](#)

Convenios colectivos publicados esta semana de Estado, Catalunya y Madrid

[\[pág. 16\]](#)

Boletines Oficiales



BOE 19/05/2022

CONTROL JORNADA CONDUCTORES. [Resolución de 6 de mayo de 2022](#), del Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social, por la que se establecen procedimientos de control de la jornada laboral de conductores en el sector de transportes por carretera, de acuerdo con lo establecido en la Directiva 2020/1057, de 15 de julio.



Consejo de Ministros

BAJA LABORAL POR MENSTRUACIÓN DOLOROSA. ANTEPROYECTO DE LEY ORGÁNICA por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2010, de 3 de marzo, [de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo](#), a los efectos previstos en el artículo 26.4 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno.

RESUMEN: La futura LO de salud sexual contempla el derecho a la baja laboral por menstruación dolorosa

Fecha: 17/05/2022

Fuente: web de la Seguridad Social

Enlaces: [Referencia Consejo de Ministros de 17/05/2022](#)

Por primera vez se incluye la [salud menstrual como estándar de salud](#). Esto implica reconocer y actuar contra el conjunto de estereotipos y prejuicios que rodean esta dimensión de los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres, que hasta ahora permanecía oculto. Porque el cuidado del ciclo menstrual es un indicador de salud, la ley establece la obligación de incluir la educación menstrual en nuestro país.

Unido a lo cual, se establece la [distribución gratuita de productos menstruales](#) para personas con menos recursos, luchando así contra la pobreza menstrual, y que se dispensen en centros educativos, en organismos públicos, en centros penitenciarios, centros sociales, etc.

Derivado del reconocimiento de la salud menstrual como estándar de salud, y la visibilización de los impactos de la menstruación en las diferentes esferas de la vida, [la ley incluye el derecho a la incapacidad temporal por cuadros médicos que se deriven de reglas incapacitantes](#) (menstruaciones incapacitantes secundarias). Por ejemplo, vinculado a enfermedades como la endometriosis o los ovarios poliquísticos, que padecen numerosas mujeres y que les impide trabajar con normalidad. [Esta incapacidad operará, previo informe médico, y permitirá que una mujer pueda quedarse en casa unas horas de su jornada laboral o unos días si el dolor de la regla le impide trabajar](#). Se trata de regular por ley lo que ya está sucediendo en algunos casos de facto, puesto que los datos del Ministerio de Inclusión nos dicen que ha habido alrededor de 6.000 incapacidades temporales al año por dismenorreas o cuadros de tensión abdominal por la menstruación. Se trata de una incapacidad temporal (IT) que pagará desde el primer día el INSS, que no requiere periodo mínimo de cotización, al contrario que el resto de IT y que será los días que cada mujer, conforme a su cuadro médico, necesite.

NOTICIAS RED. Se publica el Boletín de Noticias RED 6/2022 con novedades sobre la aplicación de la bonificación en los contratos por sustitución

RESUMEN:**Fecha:** 17/05/2022**Fuente:** web de la Seguridad Social**Enlaces:** [Acceder a Boletín 6/2022](#)**CONTRATOS DE SUSTITUCIÓN. ACTUACIONES EN DETERMINADOS SUPUESTOS.**

Como se informó en el Boletín Noticias RED 4/2022 -apartado CONTRATOS DE SUSTITUCIÓN. ACTUACIONES EN DETERMINADOS SUPUESTOS -el Real Decreto-ley 32/2021 modificó, con efectos a partir del 30 de marzo de 2022, el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, referido a los contratos de trabajo de duración determinada, entre los que se incluyen los contratos para la sustitución de trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo, viniéndose a establecer la posibilidad de que los mismos se inicien antes de que se produzca la ausencia del trabajador sustituido, con un máximo de 15 días.

En dicho BNR se dieron las instrucciones a realizar en el ámbito de afiliación para la aplicación de los beneficios en la cotización establecidos en el Real Decreto-ley 11/1998 en los supuestos en los que el contrato de sustitución se inicie antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida.

La aplicación de las correspondientes bonificaciones de cuotas respecto del período comprendido entre el inicio del contrato de sustitución y el día anterior al inicio del período de descanso, con un máximo de quince días, se deberá solicitar a través de CASIA -Trámite, materia Afiliación, categoría Variación de datos de trabajadores por cuenta ajena, subcategoría "contratos de sustitución"-, respecto de lo cual se informa:

o El incentivo resulta aplicable desde el inicio del contrato de sustitución, tanto respecto del trabajador sustituto, como del trabajador sustituido, pese a que en el momento de inicio del contrato de sustitución éste último no haya iniciado el periodo de descanso, siempre con un máximo de 15 días;

o Será necesario el cumplimiento de los requisitos necesarios para acceder al incentivo desde el inicio del contrato de sustitución. Estos efectos, se deberá aportar por CASIA:

o En el caso de que no se encuentra a disposición de la TGSS, un certificado positivo vigente, a la fecha de inicio del contrato de trabajo de sustitución, respecto del cumplimiento de obligaciones tributarias.

o Declaración responsable de que, entre los trabajadores, interino y sustituido, y el empresario individual,

o los consejeros, administradores, socios, del empresario colectivo, no existe relación familiar que excluya de esta bonificación a los empresarios. En el caso de empresas colectivas, en la declaración responsable se identificará expresamente a las personas respecto de las cuales se formula dicha declaración.

Una vez acreditados todos los requisitos establecidos en la noma, así como la no concurrencia de ninguna de las exclusiones aplicables al beneficio, se procederá a la aplicación del incentivo a partir del inicio del correspondiente contrato de sustitución, tanto para el trabajador sustituto como para el trabajador sustituido, con un máximo de 15 días desde que el trabajador sustituido inicia efectivamente el periodo de descanso.



Sentencia de interés

GASTOS TELETRABAJO. El TSJ de Madrid entiende que una empresa ha vulnerado el derecho a la libertad sindical de una liberada sindical a quien dejó de pagar el complemento en concepto de gastos de teletrabajo, por entender que no tenía obligación de compensar dicho gasto

RESUMEN:**Fecha:** 19/04/2022**Fuente:** web del Poder Judicial**Enlaces:** [Acceder a Sentencia del TSJ de Madrid de 23/02/2022](#)

La cuestión queda limitada por tanto a determinar si la supresión del abono de los gastos por la conexión a internet en el sistema de teletrabajo deriva de la condición de representante sindical de la trabajadora o si por el contrario, conforme sostiene la mercantil, su supresión responde a la inexistencia de un gasto que no ha de compensar por cuanto la actora no usa dicha conexión en el desempeño de sus tareas al servicio de la empresa, al ser liberada sindical al 100%.

Lo cierto es que en el supuesto de autos se observa que la actuación de la empresa conlleva en todo caso que la actora se vea perjudicada por el hecho de ser liberada sindical y ello supondría una vulneración del derecho de libertad sindical (que, conforme a lo indicado, es lo que se habría de dilucidar en este proceso, dirigido a determinar si existía o no tal vulneración, conforme a la doctrina antecitada), ya que en definitiva se obstaculiza su actividad y se la penaliza por ella, sin que sean de recibo las alegaciones de la recurrente, en absoluto justificadas (por más que insista en que se trata de un gasto que no tiene que sufragar al no estar la demandante teletrabajando), y ello es así máxime si se tiene en cuenta que el hecho de que la actora sea liberada sindical no implica que la actividad a desarrollar como tal no requiera la utilización de la línea ADSL para el cumplimiento de sus funciones, suponiendo la conducta de la demandada un evidente obstáculo al libre ejercicio de las mismas al penalizar a la trabajadora en la forma indicada, irrogándole un perjuicio debido a su condición, lo que resulta inadmisibile conforme a la doctrina de referencia.

El tribunal entiende que la privación de tal compensación del gasto de conexión a Internet se configura como un obstáculo indirecto a la plena efectividad de la representación y acción sindical de la trabajadora.



Sentencia de interés

JORNADA DE TRABAJO. Se solicita que se declare que la práctica de la empresa de que todos los trabajadores deban prestar servicios de Lunes a Domingos, sin acuerdo alguno con los representantes de los trabajadores, es nula.

RESUMEN:**Fecha:** 15/02/2022**Fuente:** web del Poder Judicial**Enlaces:** [Acceder a Sentencia de la AN de 15/02/2022](#)

La AN declara que la práctica que viene realizando la empresa de que todos los trabajadores de fabricación deban prestar servicios de Lunes a Domingos, sin acuerdo alguno con los representantes de los trabajadores en los términos expuestos, es nula, así como la cláusula de los contratos de trabajo que referida a esta cuestión, hayan firmado individualmente los trabajadores, y en consecuencia reconocemos el derecho de todos los trabajadores de la empresa a prestar sus servicios de lunes a viernes, en tanto en cuanto no se llegue a un acuerdo con los representantes de los trabajadores, que permita la prestación de servicios en domingos en los términos expuestos, condenando a la empresa a estar y pasar por dichas declaraciones.



Sentencia de interés

SUBSIDIO DE DESEMPLEO POR MOTIVOS LABORALES. El TS afirma que no deben computarse los ingresos de la pareja de hecho de la demandante, para que esta pueda percibir el subsidio por desempleo por cargas familiares.

RESUMEN:**Fecha:** 27/04/2022**Fuente:** web del Poder Judicial**Enlaces:** [Acceder a Sentencia del TS de 27/04/2022](#)

La cuestión, que debemos decidir en el presente recurso de casación unificadora, consiste en si deben computarse o no los ingresos de la pareja de hecho de la demandante, para que esta pueda percibir el subsidio por desempleo por cargas familiares.

La conclusión que finalmente ha alcanzado la Sala, tras dicho recorrido interpretativo y precedentes doctrinales, es que, para el cálculo de la renta de la unidad familiar, no han de tomarse en consideración los ingresos de la pareja de hecho de la solicitante del subsidio de desempleo.



Sentencia de interés

INDEMNIZACIÓN. REITERA DOCTRINA. La opción de la empresa por la indemnización debe manifestarse de manera expresa

RESUMEN:**Fecha:** 27/04/2022**Fuente:** web del Poder Judicial**Enlaces:** [Acceder a Sentencia del TS de 27/04/2022](#)

En el caso, tras la sentencia que declaró la improcedencia del despido del actor, la empresa consigna el 28-1-2020 en la cuenta de consignaciones del Juzgado la cantidad de 206,29 euros, que es la suma de la indemnización por despido y la cantidad por salario a la que fue condenada en la sentencia. El 24-2-2020 el trabajador inicia incidente de ejecución, toda vez que según él la empresa condenada no había efectuado opción por la indemnización ni por la readmisión, sin que tampoco hubiera enviado al trabajador la comunicación del art. 278 LRJS. La sentencia de instancia desestima la ejecución interesada.

La cuestión litigiosa ha sido resuelta por esta Sala, entre otras, en la STS/IV de 4 de febrero de 2020 (rec. 1788/2017), en el sentido de la sentencia de contraste, al afirmar que no cabe que esa declaración de voluntad sea tácita, sino que ha de ser necesariamente expresa, inequívoca, clara y concluyente, sin admitir ninguna otra forma de manifestación, tal como se deduce de la interpretación literal y sistemática de los arts. 56.1 y 3 ET, y 110.1.a) y 3 y 111 LRJS, a lo que cabría añadir lo fácil y sencillo que resulta para el empresario el cumplimiento de estos requisitos formales, que se resumen en la simple y mera presentación de un escrito o la realización de una comparecencia ante el juzgado.

IT. SUBSIDIO. El TS entiende que en caso de alta médica de IT, el subsidio debe abonarse hasta la fecha de notificación al interesado y no la fecha de la resolución.

RESUMEN:**Fecha:** 06/04/2022**Fuente:** web del Poder Judicial**Enlaces:** [Acceder a Sentencia del TS de 06/04/2022](#)

La cuestión suscitada en el recurso de casación para la unificación de doctrina es la de determinar si la extinción del subsidio por incapacidad temporal, debe tener como fecha de efectos la de la resolución administrativa del alta médica o la de su notificación a la interesada

El TS entiende que el subsidio de incapacidad temporal debe subsistir hasta esa notificación «porque sólo a partir de ese momento el trabajador debe incorporarse a su puesto de trabajo y, por tanto, sólo entonces tendrá derecho a lucrar el correspondiente salario. De ahí que la mayor o menor demora en la notificación de la resolución administrativa en la que se declara el alta médica no pueda perjudicar al beneficiario de la prestación».

Actualidad Poder Judicial

PERMISO POR PATERNIDAD. El Tribunal Superior de Navarra rechaza otorgar a una madre soltera el permiso por paternidad que le correspondería al progenitor

RESUMEN: La recurrente solicitaba ampliación de la prestación por nacimiento y cuidado de 16 a 32 semanas, es decir, el permiso que la ley confiere al padre en una familia biparental. La Sala de lo Social admite que diferentes tribunales superiores se han pronunciado de forma contradictoria sobre este supuesto, que deberá ser objeto de unificación por el Tribunal Supremo

Fecha: 19/05/2022

Fuente: web del Poder Judicial

Enlaces: SENTENCIA TODAVÍA NO PUBLICADA

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Navarra (TSJN) ha desestimado el recurso presentado por una madre soltera que solicitaba la ampliación de la prestación por nacimiento y cuidado del menor de 16 a 32 semanas, es decir, que se le diera el permiso que le correspondería al padre en una familia biparental.

En la sentencia, que confirma un pronunciamiento del Juzgado de lo Social número 1 de Pamplona, la Sala admite que se trata de un tema que ha dado lugar a pronunciamientos contradictorios por parte de diferentes tribunales superiores de justicia y, por tanto, deberá ser objeto de unificación de doctrina por parte del Tribunal Supremo.

Así, a favor de otorgar a la madre trabajadora el derecho a acumular a su maternidad el tiempo que hubiese correspondido al padre se han pronunciado las salas de lo Social de Galicia, País Vasco y Madrid. En contra lo han hecho los tribunales superiores de Asturias, Valencia y ahora Navarra.

El TSJN considera que se trata de un derecho individual y exclusivo del progenitor distinto del de la madre biológica, que no se puede transferir.

Al respecto, los jueces señalan que la constitución de una familia monoparental, tanto si se trata de una mujer como de un hombre (que puede recurrir a la maternidad subrogada), genera en este terreno una serie de derechos que están diseñados en la ley, en tanto que amplía a doce semanas más la prestación controvertida solo para las familias biparentales.

Fomentar la corresponsabilidad de los padres

Sin embargo, según explican los magistrados, el permiso de 16 semanas que contempla el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores para el progenitor distinto a la madre tiene como finalidad favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral al fomentar la corresponsabilidad de los padres en el cuidado de los hijos comunes, al tiempo que permite la creación de vínculos tempranos entre padres e hijos, como destaca el Real Decreto Ley 6/2019.

A la demandante, que dio a luz a una hija en enero de 2021, su empresa le reconoció un descanso por nacimiento y cuidado del menor de 16 semanas. La Dirección Provincial del Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) le otorgó una prestación con arreglo al 100% de una base reguladora de 135,67 euros.

No obstante, interpuso una reclamación en la que solicitaba una prestación de 32 semanas de duración, que fue rechazada por el INSS. Recurrió judicialmente y tanto el Juzgado de lo Social número 1 de Pamplona como ahora la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Navarra han desestimado sus pretensiones.

La abogada de la recurrente sostenía que el derecho de igualdad y la primacía del interés y protección de los hijos menores impiden que la atención, cuidado y desarrollo del menor de una familia monoparental sufra una merma respecto de aquellos otros menores de familias con dos progenitores.

La Sala estima que “el argumento de la protección del menor como sustento del recurso es engañoso, pues no existe una supuesta vulneración de un teórico derecho del menor de las familias monoparentales a ser cuidado en condiciones de igualdad con respecto a las biparentales”.

“Estamos ante una prestación profesional y de nivel contributivo, lo que dota de unas características muy concretas y unos requisitos de acceso a la misma, lo que explica su naturaleza individual e intransferible”, subraya el Tribunal, que explica que la propia exposición de motivos de la norma recoge que “se trata de adoptar medidas específicas en favor de las mujeres cuando existan situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres y el derecho a ejercer la corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras”.

Actualidad Poder Judicial

INTERINOS. El Tribunal Supremo considera que el sistema de listas de interinos no previene de los abusos en los nombramientos

RESUMEN: Considera que no es contrario a Derecho que la interinidad se prolongue hasta que la plaza sea ocupada por funcionario de carrera o se amortice

Fecha: 18/05/2022

Fuente: web del Poder Judicial

Enlaces: SENTENCIA TODAVÍA NO PUBLICADA

La Sección Cuarta de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo ha dictado una sentencia en la que se pronuncia por primera vez sobre las listas de personal docente interino no universitario para nombramientos temporalmente limitados como mecanismo para combatir los abusos.

La Sala considera que el sistema de listas “no constituye una medida legal equivalente, desde la perspectiva de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, para prevenir y sancionar los abusos en los nombramientos interinos, y que no es contrario a Derecho que la relación mantenida en dicho régimen de interinidad se prolongue en el tiempo hasta tanto la plaza sea ocupada por funcionario de carrera o se amortice”.

El tribunal aborda el caso de un profesor interino de Enseñanza Secundaria que trabajó durante 19 años en centros escolares de la Comunidad Autónoma de La Rioja. Los sucesivos nombramientos se efectuaron en atención al puesto en que se encontraba en la lista de aspirantes, confeccionada por concurso de méritos, para proveer temporalmente plazas vacantes, efectuar sustituciones o atender necesidades coyunturales. Durante ese tiempo no se convocaron procesos selectivos para proveer con funcionarios de carrera la especialidad del docente.

Este profesor solicitó que se le reconociera la condición de personal indefinido, con antigüedad de 1999; pretensión que fue desestimada por la Consejería de Educación. La sentencia del Tribunal Superior de Justicia de La Rioja, como la de instancia, declaró la existencia de abuso y que subsistía la relación funcional de este docente con la Administración educativa riojana mientras que no se provean las plazas por los cauces legales o se amorticen. Además, recordó que los programas temporales no podían servir para solucionar necesidades estructurales y permanentes y que su plazo máximo es de 3 años.

La Sala desestima el recurso de casación interpuesto por la Comunidad Autónoma de La Rioja contra la citada sentencia y concluye que las listas de interinos previstas en la Orden 3/2016, de 31 de marzo, de la Consejería de Educación y Empleo por la que se regula la provisión, en régimen de interinidad, de puestos de trabajo docentes no universitarios “no previene sino confirma la utilización abusiva de las relaciones de empleo de duración determinada”.

Señala que la propia recurrente admite que la concatenación de nombramientos no se ajusta ni a las previsiones de la legislación española sobre función pública, ni a las exigencias del Acuerdo Marco de la Directiva 1999/70 que, por cierto, “deben ser cumplidas en contra de lo que parece sostener el escrito de interposición. Es un abuso en los términos de la cláusula 5 de aquél”.

Añade que la solución prevista en la Orden 3/2016 “descansa en el recurso sistemático a la interinidad y, según todos los indicios, no ha conseguido paliar la temporalidad que aqueja al empleo público en el ámbito educativo no universitario riojano”.

De todo lo expuesto, según la Sala, se desprende que “las necesidades no son coyunturales sino permanentes, estructurales, y que se utilizan las listas de aspirantes a interinos de forma sistemática.

Ciertamente, la Administración riojana subraya que los nombramientos son para cursos académicos y para el ejercicio de programas temporales, iguales a un curso académico”.

“Sin embargo, el recurso continuado a este procedimiento que se viene produciendo revela lo que, por otra parte, parece suficientemente claro: un déficit estructural de profesorado al que se le quiere poner remedio parcial con una suerte de cuerpo de aspirantes a la interinidad al que es preciso acudir regularmente por no haber funcionarios de carrera. Falta de los mismos, la cual, a su vez, guarda relación con la inexistencia de convocatorias de los procesos selectivos en las especialidades del caso”, subrayan los magistrados.

La sentencia, ponencia del magistrado Pablo Lucas, agrega que tal estado de cosas “no responde a las exigencias del artículo 10 del Estatuto Básico del Empleado Público, ni muestra que se hayan tomado medidas eficaces para poner fin a la utilización de nombramientos de duración determinada -que, tiene razón el escrito de interposición, no están prohibidos- pero que no son los que han de utilizarse para atender necesidades permanentes. Tanto el Derecho interno cuanto el de la Unión Europea lo excluyen”.

La Sala afirma que no deja de ser sorprendente que la temporalidad en el empleo público en el ámbito de la educación no universitaria en La Rioja llegue “a una tercera parte del total, según nos dice la recurrente en su escrito de preparación. Cualquiera que sea la razón o las razones que se ofrezcan para explicar tal circunstancia, está claro que entra en conflicto con la legislación en materia de función pública, con la anterior y con la vigente. Si la regla es que el servicio público se preste por funcionarios de carrera y el recurso a los interinos sea excepcional, tiene difícil explicación jurídica que se eleve a la magnitud indicada la tasa de interinidad”.

Asimismo, señala que “no es menor la perplejidad que provoca la situación del Sr.: ha prestado servicios como interino durante diecinueve años. Y todavía se añade otro motivo para el asombro: en todo ese tiempo no se han convocado procesos selectivos en las especialidades en que enseña. Así, pues, año tras año, ha sido cesado a 30 de agosto -salvo las dos excepciones en que lo fue a 30 de junio- para ser nombrado de nuevo en los primeros días de septiembre, según parece mediante el sistema de listas de aspirantes a cubrir puestos de manera interina”.



Actualidad TSJUE

PERSONAL DE VUELO. El personal de vuelo de Ryanair no cubierto por certificados E101 que realiza su jornada diaria durante un período de 45 minutos en un local de dicha compañía aérea destinado a acoger a la tripulación, situado en el aeropuerto de Bérgamo, y que, durante el resto de la jornada laboral, se encuentra a bordo de las aeronaves de dicha compañía aérea está sujeto a la legislación de seguridad social italiana

RESUMEN:**Fecha:** 12/05/2022**Fuente:** web del TSJUE**Enlaces:** [Recurso y Sentencia C-33/21 de 19/05/2022](#)

A raíz de una inspección, el Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS) consideró que los 219 empleados de Ryanair destinados en el aeropuerto de Orio al Serio en Bérgamo (Italia) ejercían una actividad por cuenta ajena en territorio italiano y debían, con arreglo al Derecho italiano y al Reglamento n.º 1408/71, estar asegurados en el INPS durante el período comprendido entre el mes de junio de 2006 y el mes de febrero de 2010.

El Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL) también consideró que, en virtud del Derecho italiano, los mismos empleados debían estar asegurados, durante el período comprendido entre el 25 de enero de 2008 y el 25 de enero de 2013, en el INAIL por los riesgos vinculados al trabajo no aéreo, puesto que, según dicho Instituto, estaban adscritos a la base de operaciones de Ryanair situada en el aeropuerto de Orio al Serio.

Por consiguiente, el INPS y el INAIL reclamaron a Ryanair el pago de las cotizaciones a la seguridad social y de las primas de seguro correspondientes a dichos períodos, lo que esta impugnó ante los tribunales italianos.

El órgano jurisdiccional italiano que conoció del recurso de apelación examinó los certificados E101, expedidos por la institución irlandesa competente, que acreditaban que la legislación de seguridad social irlandesa era aplicable a los empleados a los que se referían. Sin embargo, dichos certificados no cubrían a los 219 empleados de Ryanair destinados en el aeropuerto de Orio al Serio durante la totalidad de los períodos controvertidos. De ello dedujo que, en relación con los empleados para los que no se había acreditado la existencia de un certificado E101, procedía determinar la legislación de seguridad social aplicable. Al haber considerado el citado órgano jurisdiccional que la legislación de seguridad social italiana no era aplicable, el INPS y el INAIL recurrieron en casación ante la Corte suprema di cassazione (Tribunal Supremo de Casación, Italia).

Dicho órgano jurisdiccional planteó al Tribunal de Justicia una cuestión que tiene por objeto saber cuál es, conforme a las disposiciones pertinentes del Reglamento n.º 1408/71 y del Reglamento n.º 883/2004, la legislación de seguridad social aplicable al personal de vuelo de una compañía aérea, establecida en un Estado miembro, que no está cubierto por certificados E101 y que realiza su jornada diaria durante un período de 45 minutos en un local destinado a acoger a la tripulación, denominado «crew room», del que dicha compañía aérea dispone en el territorio de otro Estado miembro en el que ese personal de vuelo reside, y que, durante el resto de la jornada de trabajo, se encuentra a bordo de las aeronaves de dicha compañía aérea.

En su sentencia de hoy, **el Tribunal de Justicia declara que, sin perjuicio de la comprobación que debe hacer el órgano jurisdiccional remitente, la legislación de seguridad social aplicable, durante los períodos**

controvertidos, a los empleados de Ryanair destinados en el aeropuerto de Orio al Serio no cubiertos por los certificados E101 es la legislación italiana.

Por lo que se refiere, en primer lugar, a los períodos comprendidos en el Reglamento n.º 1408/71, el Tribunal de Justicia recuerda el principio según el cual **una persona que forme parte del personal de vuelo de una compañía aérea que realice vuelos internacionales y que esté empleada por una sucursal o por una representación permanente que dicha empresa posea en el territorio de un Estado miembro distinto de aquel en que tenga su sede estará sometida a la legislación del Estado miembro en cuyo territorio se encuentre esta sucursal o representación permanente.**

La aplicación de esta disposición requiere que concurren dos requisitos acumulativos, a saber, **por un lado, que la compañía aérea de que se trate disponga de una sucursal o de una representación permanente en un Estado miembro distinto de aquel en el que tenga su sede y, por otro lado, que la persona afectada esté empleada en dicha entidad.**

En lo que concierne al primer requisito, el Tribunal de Justicia señala que los conceptos de «sucursal» y de «representación permanente» deben entenderse en el sentido de que se refieren a una forma de establecimiento secundario con carácter estable y continuo, destinado a ejercer una actividad económica efectiva y que disponga, para tal fin, de medios materiales y humanos organizados y de cierta autonomía respecto del establecimiento principal. En cuanto al segundo requisito, el Tribunal de Justicia ha señalado que la relación laboral del personal de vuelo de una compañía aérea presenta un vínculo significativo con el lugar a partir del cual dicho personal cumple principalmente sus obligaciones respecto a su empresa.

Así pues, el Tribunal de Justicia considera que el local destinado a acoger a la tripulación de Ryanair («crew room»), **situado en el aeropuerto de Orio al Serio, constituye una sucursal o una representación permanente en la que los trabajadores de Ryanair destinados en el aeropuerto de Orio al Serio no cubiertos por los certificados E101 estaban empleados durante los períodos controvertidos, de modo que estos están sujetos, con arreglo al Reglamento n.º 1408/71, a la legislación de seguridad social italiana.**

A continuación, por lo que se refiere a los períodos comprendidos en el Reglamento n.º 883/2004, el Tribunal de Justicia recuerda el principio de que la persona que ejerza normalmente una actividad por cuenta ajena en dos o más Estados miembros estará sometida a la legislación del Estado miembro de residencia, si ejerce una parte sustancial de su actividad en dicho Estado miembro.

El Tribunal de Justicia precisa que, para determinar si una parte sustancial de las actividades se ejerce en un Estado miembro se tendrá en cuenta, en el caso de las actividades asalariadas, el tiempo de trabajo o la remuneración y que no sucede así si concurre menos del 25 % de estos criterios.

Por consiguiente, el Tribunal de Justicia estima que, si los empleados de Ryanair destinados en el aeropuerto de Orio al Serio no cubiertos por los certificados E101 ejercieron, durante los períodos controvertidos, una parte sustancial de su actividad en Italia, extremo que corresponderá comprobar al órgano jurisdiccional remitente, se aplica la legislación de seguridad social italiana.

Por último, el Tribunal de Justicia recuerda que, desde 2012, el Reglamento n.º 883/2004 establece una nueva norma según la cual la actividad de un miembro de la tripulación de vuelo o de cabina que preste servicios de transporte aéreo de pasajeros o mercancías se considerará una actividad realizada en el Estado miembro en el que se encuentre la base, que es el lugar asignado por el operador a cada tripulante, en el cual habitualmente este comienza y termina uno o varios períodos de actividad y en el que, en condiciones normales, el operador no se responsabiliza del alojamiento del tripulante.

Así pues, el Tribunal de Justicia considera que el local destinado a acoger a la tripulación de Ryanair, situado en el aeropuerto de Orio al Serio, constituye una base, de modo que, de conformidad con el Reglamento n.º 883/2004, los empleados de Ryanair no cubiertos por los certificados E101 que están destinados en dicha base están sujetos a la legislación de seguridad social italiana.

Actualidad sobre negociación colectiva

NEGOCIACIÓN COLECTIVA. Comunicado CEOE - CEPYME sobre negociación colectiva

RESUMEN: la CEOE-CEPYME publica recomendaciones para la negociación de convenios ante la falta de acuerdo en materia salarial para el 2022

Fecha: 12/05/2022

Fuente: web del TSJUE

Enlaces: [Comunicado](#)

Tras constatar la imposibilidad de alcanzar en estos momentos un acuerdo en materia salarial para el periodo 2022-2024 en el marco de las negociaciones con los sindicatos sobre el Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC), el Comité Ejecutivo extraordinario de CEOE ha acordado un conjunto de recomendaciones para ponerlas a disposición de las unidades negociadoras de empresas y organizaciones en los convenios colectivos para el año 2022.

[Ver comunicado completo](#)



Convenios colectivos publicados de ámbito estatal y de la Comunidad Autónoma de Catalunya y Madrid

ESTATAL. INDUSTRIA TEXTIL. Resolución de 22 de abril de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de revisión salarial para el año 2021 y las tablas salariales para el año 2022 del Convenio colectivo general de trabajo de la industria textil y de la confección. [[BOE 13/05/2022](#)]

ESTATAL. CONSTRUCCIÓN. Resolución de 3 de mayo de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acta por la que se modifica el VI Convenio colectivo general del sector de la construcción. [[BOE 17/05/2022](#)]

ESTATAL. ESTIBA PORTUARIA. Resolución de 4 de mayo de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el V Acuerdo para la regulación de las relaciones laborales en el sector de la estiba portuaria. [[BOE 18/05/2022](#)]

ESTATAL. ENSEÑANZA PRIVADA. Resolución de 5 de mayo de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registran y publican los Acuerdos de aprobación de las tablas salariales para el año 2022 y la modificación del VII Convenio colectivo de empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos. [[BOE 20/05/2022](#)]

BARCELONA. CIMENT. Taules salarials per a l'any 2021 del Conveni col·lectiu de treball per a les indústries de fabricació de prefabricats de formigó i derivats del ciment de la província de Barcelona. [[BOPB 17/05/2022](#)]