

## ÍNDICE

**Boletines Oficiales**

Illes Balears

Núm. 61

9 de mayo de 2024



VIVIENDA.

[Ley 3/2024, de 3 de mayo](#), de medidas urgentes en materia de vivienda[\[pág. 2\]](#)**Sentencias de interés****PLANES DE IGUALDAD. INSCRIPCIÓN.**

Imposibilidad de inscribir un Plan de igualdad elaborado por la empresa ante la ausencia de representación legal y la prolongada incomparecencia sindical

[\[pág. 4\]](#)**CARTA DE DESPIDO.**

La entrega de la copia de la carta de despido a los representantes de los trabajadores puede ser posterior a la notificación del despido

[\[pág. 5\]](#)**Actualidad del Poder Judicial****INDEMNIZACIONES.**

El TSJPV avala el derecho a recibir una indemnización por daños y perjuicios en un despido improcedente al considerar insuficiente la compensación tasada por ley

[\[pág. 6\]](#)**Ministerio de Trabajo**

El nuevo Acuerdo de mejora de la protección asistencial de desempleo amplía colectivos y simplifica el acceso a las prestaciones

[\[pág. 8\]](#)**Convenios colectivos Estado, Catalunya, Madrid y Andalucía**[\[pág. 10\]](#)

# Boletines Oficiales

**Illes Balears****Núm. 61**

9 de mayo de 2024

**VIVIENDA.** [Ley 3/2024, de 3 de mayo](#), de medidas urgentes en materia de vivienda.

## Disposición adicional decimoquinta

### **Programa de alojamiento temporal para determinado personal estatutario sanitario y personal docente de la enseñanza pública no universitaria en las islas de Ibiza y Formentera**

1. Se habilita al Gobierno de las Illes Balears para que realice las actuaciones que sean necesarias para poner a disposición temporal del personal estatutario sanitario y del personal docente de la enseñanza pública no universitaria, que deba prestar servicios públicos en el ámbito de la salud o de la educación en centros públicos ubicados en las islas de Ibiza o de Formentera, unidades de alojamiento en establecimientos de alojamiento turístico, a fin de facilitar la cobertura de los puestos de trabajo del Servicio de Salud de las Illes Balears y de la Consejería de Educación y Universidades catalogados como de difícil o muy difícil cobertura cuando se determine esta circunstancia por medio de las resoluciones a que hace referencia el apartado 4 de esta disposición.

2. A tal efecto, el Gobierno de las Illes Balears, conjuntamente con la consejera de Salud y el consejero de Educación y Universidades, puede suscribir convenios con las empresas de alojamiento turístico que se adhieran a este programa y que cumplan los requisitos que se establezcan, en los cuales tienen que constar los compromisos correspondientes y, en particular, las tarifas máximas aplicables a las estancias del personal mencionado en el apartado anterior, el número mínimo de unidades de alojamiento que se tengan que reservar y el plazo previsto de estancia en cada uno de los alojamientos adheridos al programa.

Así mismo, los convenios preverán, en la medida de lo posible, la separación física de los alojamientos reservados a este personal estatutario sanitario y personal docente respecto del resto de usuarios del establecimiento turístico de que se trate en cada caso; y también preverán que la obligación de pago del precio de las estancias corresponde exclusivamente a cada una de las personas usuarias del alojamiento.

3. También **se pueden adherir al programa empresas comercializadoras de estancias turísticas en viviendas, a excepción de la modalidad de alquiler de vivienda principal**, para ofrecer estas estancias temporales de acuerdo con los requisitos y las condiciones previstas en esta disposición adicional y en la Ley 8/2012, de 19 de julio, del turismo de las Illes Balears, y su normativa de desarrollo.

**Las estancias en viviendas objeto de comercialización turística del personal estatutario sanitario y del personal docente objeto de este programa pueden superar la estancia máxima prevista en la normativa turística.**

4. Mediante las resoluciones correspondientes de la consejera de Salud y del consejero de Educación y Universidades se fijará el catálogo de los puestos de trabajo concretos de difícil o muy difícil cobertura a efectos de este programa, los requisitos específicos que verificarán el personal estatutario sanitario y el personal docente correspondiente, el tiempo máximo de alojamiento y cualquier otro aspecto inherente a la ejecución de este programa temporal.
5. **Se establece una indemnización a favor del personal estatutario sanitario y del personal docente que, en el marco del programa regulado en los apartados anteriores de esta disposición, se aloje en los establecimientos o las viviendas correspondientes adheridos al programa y abone efectivamente el precio de las estancias, por un importe máximo de 400 euros mensuales o la parte proporcional que corresponda, en el marco de lo que prevén el inciso final de la letra b) del artículo 17.1 de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto marco del personal estatutario de los servicios de salud; el apartado 5 del artículo 121 de la Ley 3/2007, de 27 de marzo, de la función pública de la comunidad autónoma de las Illes Balears; y el apartado 2 del artículo 26 del Estatuto de los trabajadores, aprobado por el Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre.**
6. **Las estancias en los establecimientos turísticos y en viviendas objeto de comercialización turística del personal estatutario sanitario y del personal docente objeto de este programa se declaran exentas del impuesto sobre estancias turísticas en las Illes Balears y de medidas de impulso del turismo sostenible, regulado a la Ley 2/2016, de 30 de marzo.**

## Sentencias de interés

### PLANES DE IGUALDAD. INSCRIPCIÓN.

# Imposibilidad de inscribir un Plan de igualdad elaborado por la empresa ante la ausencia de representación legal y la prolongada incomparecencia sindical



Fecha: 11/04/2024

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Acceder a Sentencia del TS de 11/04/2024](#)

Se discute la validez de un Plan de Igualdad de ámbito empresarial (PIE), elaborado de forma unilateral por la empresa ante la dificultad de contar con interlocutor válido para su negociación. La empresa demandante impugna un acto sujeto al Derecho Administrativo dictado por la autoridad laboral en el ejercicio de sus potestades en materia laboral de los previstos en el art. 2.n) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS).

El entramado normativo expuesto (Fundamento Segundo) ha suscitado dudas como la trasladada ahora a esta casación; resolviéndolas, **nuestra doctrina ha sentado las siguientes reglas interpretativas:**

- 1ª) Si el Plan de Igualdad se aprueba en concordancia con lo previsto en Convenio Sectorial es precisa negociación colectiva; si el Plan de Igualdad está en el Convenio de la propia empresa, cabe que una Comisión se encargue de su desarrollo y aplicación.
- 2ª) En empresas obligadas a disponer de PIE es imperativo negociar el Plan de Igualdad con arreglo a las normas del ET que regulan la negociación colectiva.
- 3ª) La Comisión Negociadora del Plan de Igualdad debe constituirse por acuerdo entra la empresa y los representantes legales de los trabajadores, sin que pueda ser sustituida por una comisión "ad hoc".
- 4ª) Las dificultades para pactar el Plan no justifican su aprobación al margen del cauce previsto; es posible acudir tanto a los medios judiciales cuanto extrajudiciales de solución del conflicto para exigir que se negocie de buena fe.
- 5ª) Solo de manera muy excepcional (bloqueo negocial reiterado e imputable a la contraparte, negativa a negociar, ausencia de órganos representativos) podría aceptarse que la empresa estableciera un Plan de Igualdad obviando las referidas exigencias, pero entendido como provisional.

El TS resuelve que si el **plan de igualdad es aprobado de forma unilateral**, es decir, sin la negociación con los sindicatos dada su falta de respuesta debe ser **registrado en el REGCON** por parte de la Autoridad Laboral.

El TS se base en los siguientes argumentos:

- **No** cabe la negociación por una **comisión ad hoc** en estos casos.
- Contar con un plan de igualdad registrado es una **obligación para las empresas**.
- Existe un **plazo de 10 días** para que los sindicatos que acepten la convocatoria formen parte de la comisión negociadora, por lo que no existe una obligación de aguardar más tiempo a la espera de una respuesta por parte de todos los sujetos legitimados.
- La **ausencia de acuerdo** no debe impedir que se acceda al registro del plan, sin perjuicio de que la Autoridad Laboral realice el oportuno **análisis del contenido** del plan de igualdad.

## CARTA DE DESPIDO.

La entrega de la copia de la carta de despido a los representantes de los trabajadores puede ser posterior a la notificación del despido



**Fecha:** 03/04/2024

**Fuente:** web del Poder Judicial

**Enlace:** [Acceder a Sentencia del TS de 03/04/2024](#)

La cuestión que plantea el presente recurso de casación para la unificación de doctrina es el momento en que debe producirse la comunicación de la carta del despido objetivo del artículo 52 d) ET a la representación de los trabajadores, y, en concreto, si es válida la comunicación de dicha carta con posterioridad al despido.

El TS, reiterando su doctrina de la sentencia del [TS de 05/07/2023](#), declara que resulta obvio que **la comunicación a la representación legal de los trabajadores puede, por tanto, efectuarse, con posterioridad al acto mismo del despido, siempre y cuando se efectúe en un plazo prudencial que ni frustre las finalidades de la exigencia legal ni impida que los destinatarios**, esto es, los representantes **puedan ejercitar los derechos que puedan estar vinculados a la información facilitada**, entre los que no cabe desconocer la posibilidad de asesorar la trabajador sobre las causas y circunstancias del despido en cuestión. Resulta, por tanto, evidente, que en el caso examinado la comunicación efectuada cuatro días después del despido en nada perjudica ni afecta o condiciona ni los derechos de los representantes destinatarios de la información, ni los de la propia trabajadora despedida."

## Actualidad Poder Judicial

# El TSJPV avala el derecho a recibir una indemnización por daños y perjuicios en un despido improcedente al considerar insuficiente la compensación tasada por ley

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco confirma una sentencia de un juzgado de Eibar que declaró improcedente el despido de un trabajador y condenó al Ayuntamiento de Oñati a reincorporarle o a indemnizarle con 493,49 euros y con el abono de 30.000 euros en concepto de compensación adicional por daños y perjuicios

**PODER  
JUDICIAL  
ESPAÑA**

**Fecha:** 03/05/2024

**Fuente:** web del Poder Judicial

**Enlace:** [Acceder a Nota y Sentencia](#)

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco ha reconocido el derecho de un trabajador despedido a recibir, si no es readmitido en su puesto, una indemnización por daños y perjuicios de 30.000 euros al considerar improcedente su despido y estimar que la compensación tasada en su caso de 493,49 euros “no es adecuada al daño sufrido” por él.

El TSJPV ha confirmado una sentencia del Juzgado de lo Social único de Eibar que estimó la demanda interpuesta por el trabajador contra el consistorio de Oñati por su despido, declaró improcedente el mismo y condenó al Ayuntamiento a reincorporarle a su puesto o indemnizarle con 493,49 euros, además del abono de una compensación adicional de 30.000 euros.

El consistorio recurrió ante el TSJPV solicitando la revocación de la sentencia impugnada y que se sustituyese por otra distinta en la que se reconociera al trabajador solo el derecho a recibir la indemnización por despido improcedente prevista en el artículo 56 del Estatuto de los Trabajadores (ET) y desestimando la pretensión referente al reconocimiento a la indemnización por daños y perjuicios adicional reconocida por el juzgado de instancia.

El TSJPV rechaza ahora la pretensión del consistorio y cita diferente doctrina autonómica, preceptos de la Carta Social Europea (ratificada por el Estado español) y decisiones del Comité Europeo de Derechos Sociales que determinan que ha de fijarse la indemnización adecuada a

los daños realmente sufridos, lo que no es posible con una compensación legalmente tasada y topada en su máximo, como la que rige en España y en otros países.

En este caso, tal y como se recuerda en la sentencia, el hombre tenía un contrato indefinido en una empresa y también estaba en una bolsa de trabajo del Ayuntamiento de Oñati tras haber participado en un proceso selectivo de empleo.

El 9 de marzo de 2023 recibió una oferta de trabajo del consistorio con una duración mínima de un año que aceptó renunciando al contrato indefinido que tenía con la empresa y el 27 de marzo firmó un contrato de trabajo temporal de interinidad.

Sin embargo, tras iniciar la prestación se le indicó de “forma verbal” que había “existido un error en la contratación” y que su último día de trabajo era el 30 de abril de 2023, entregándosele un certificado para la tramitación del desempleo donde figuraba que ese día se extinguía la relación laboral.

El TSJPV afirma que en estas circunstancias la “escueta” indemnización tasada “no es adecuada al daño sufrido por el trabajador,” que abandona un trabajo indefinido, por la oferta de otro contrato, si bien, temporal, pero con una previsión de al menos un año.

Además, y ante la “inexistencia de una mínima respuesta justificatoria al trabajador sobre la causa de extinción, pues no es de recibo la referencia verbal a un error”, el TSJPV considera ajustado reconocerle el derecho a una indemnización adicional por los salarios que hubiera percibido durante un año.

La sentencia no es firme y cabe recurso ante el Tribunal Supremo.

# Actualidad del Ministerio de trabajo

## El nuevo Acuerdo de mejora de la protección asistencial de desempleo amplía colectivos y simplifica el acceso a las prestaciones



Fecha: 08/05/2024

Fuente: web del Ministerio de Trabajo

Enlace: [Acceder a Nota](#)

- **Las personas trabajadoras que se acojan al nuevo modelo del nivel asistencial del desempleo disfrutarán de un acceso más simple, gozarán de mejor protección y podrán compatibilizar los subsidios y prestaciones por desempleo con el empleo**
- **Se elimina el mes de espera para evitar vacíos de cobertura**
- **Las víctimas de violencia sexual y de género podrán acogerse a un nuevo subsidio a partir de los 16 años**
- **Aumenta la cobertura a las personas menores de 45 años sin cargas familiares, trabajadoras transfronterizas de Ceuta y Melilla y eventuales agrarios**
- **Será posible compatibilizar estas percepciones con el empleo**

La vicepresidenta segunda del Gobierno y ministra de Trabajo y Economía Social, Yolanda Díaz, ha firmado con los secretarios generales de CCOO, Unai Sordo, y de UGT, Pepe Álvarez el Acuerdo para la mejora de la protección asistencial de desempleo.

Este acuerdo contribuirá a cumplir, de manera definitiva, con los compromisos adquiridos en el Componente 23, del Ministerio de Trabajo y Economía Social, del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.

Las personas trabajadoras que se acojan al nuevo modelo del nivel asistencial del desempleo disfrutarán de un acceso más simple, gozarán de mejor protección y podrán compatibilizar los subsidios y prestaciones por desempleo con el empleo.

Con carácter general, la norma entrará en vigor en noviembre de 2024.

### Mejora de la protección

Se elimina el mes de espera para acompañar de una manera más eficaz la transición a los subsidios sin vacíos en la cobertura en un momento delicado de la vida laboral de las personas trabajadoras.



También podrán acceder colectivos que carecían previamente de esta cobertura como las personas menores de 45 años sin cargas familiares o las personas trabajadoras eventuales agrarias.

### **Nuevo subsidio para víctimas de violencia de género**

Las mujeres mayores de 16 años víctimas de violencia de género podrán acceder al subsidio específico de nueva creación, con las mismas cuantías que el ordinario.

### **Detalles del acuerdo**

Los beneficiarios y beneficiarias del nivel asistencial del desempleo podrán percibir las siguientes cuantías:

6 primeros meses: 95% IPREM 6 meses (570 € según la referencia actual)

6 meses siguientes: 90% IPREM: (540 €)

Resto del periodo: 80% IPREM: (480 €)

### **Compatibilidad con el empleo**

El denominado Complemento de Apoyo al empleo permitirá la compatibilidad tanto del subsidio de desempleo como de la prestación ordinaria.

Se podrá prolongar durante un periodo de 180 días tras agotar un año de subsidio.

# Convenios colectivos del Estado, Catalunya, Madrid y Andalucía

**ESTATAL. UNIVERSIDADES PRIVADAS.** Resolución de 26 de abril de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registran y publican la revisión salarial para el año 2024 y las correspondientes tablas salariales del VIII Convenio colectivo nacional de universidades privadas, centros universitarios privados y centros de formación de postgraduados. [\[BOE 07/05/2024\]](#)

**ESTATAL. JUGADORAS DE BALONCESTO.** Resolución de 26 de abril de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo para las jugadoras de baloncesto que prestan sus servicios en clubes de la liga femenina de baloncesto. [\[BOE 08/05/2024\]](#)

**ESTATAL. TRANSPORTE SANITARIO.** Resolución de 26 de abril de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la Sentencia de la Audiencia Nacional, relativa al Convenio colectivo para las empresas y las personas trabajadoras de transporte sanitario de enfermos/as y accidentados/as. [\[BOE 08/05/2024\]](#)

**ESTATAL. SERVICIOS SANITARIOS.** Resolución de 25 de abril de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se corrigen errores en la de 5 de octubre de 2023, por la que se registra y publica el II Convenio colectivo de centros y servicios veterinarios. [\[BOE 08/05/2024\]](#)

**CATALUNYA. JOC DEL BINGO.** RESOLUCIÓ EMT/1502/2024, de 18 de març, per la qual es disposen la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball per al sector de les empreses organitzadores del joc del bingo de Catalunya 2023-2026 (codi de conveni núm. 79000205011992). [\[DOGC DE 08/05/2024\]](#)

**BARCELONA. FUSTA.** Conveni col·lectiu de treball del sector de les indústries de la fusta de la província de Barcelona, amb vigència des de l'1 de gener de 2023 fins al 31 de desembre de 2025. [\[DOB 08/05/2024\]](#)