

ÍNDICE

Boletines Oficiales

ESTATAL

Martes 12 de marzo de 2024



Núm. 63

CONVOCATORIA.**AYUDAS A TRANSPORTISTAS AUTÓNOMOS**

[Extracto](#) de la Resolución de la Secretaría de Estado de Transportes y Movilidad Sostenible por la que se convocan ayudas a transportistas autónomos por carretera que abandonen la actividad en 2024.

[\[pág. 3\]](#)**Consejo de Ministros****ACOSO.****ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO.**

Protocolo de actuación frente al acoso sexual en la AGE y organismos públicos

[\[pág. 4\]](#)**Congreso de los Diputados****FAMILIAS.****PROYECTO DE LEY DE FAMILIAS.**

Se publica en el BOCG el Proyecto de Ley de familias.

[\[pág. 6\]](#)**Sentencias TC****SALARIOS DE TRAMITACIÓN.****TRABAJADORA EMBARAZADA.**

El TC establece que constituye una discriminación por razón de sexo la negativa del Estado a abonar los salarios de tramitación a una trabajadora embarazada, cuando se ha superado el plazo de 90 días desde la interposición de la demanda por despido nulo.

[\[pág. 8\]](#)**Sentencias de interés****PRESCRIPCIÓN.****COMPLEMENTO POR APORTACIÓN DEMOGRÁFICA**

El TS entiende que el complemento por aportación demográfica ex artículo 60 LGSS (en su redacción anterior a la vigente) que se aplica sobre pensión de jubilación cuyo hecho causante se produjo el 30/11/2016 y que se solicitó después del transcurso de cinco años desde dicha fecha, no debe entenderse prescrito

[\[pág. 10\]](#)**PRESTACIONES****RESPONSABILIDAD PRESTACIONES**

El incumplimiento absoluto de las obligaciones patronales de afiliación y alta no genera obligación de anticipar la prestación para el INSS frente a prestaciones derivadas de contingencia común.

[\[pág. 11\]](#)

Actualidad del Poder Judicial



TIEMPO DE CORTESÍA Y DE DESAYUNO.

El Tribunal Supremo confirma que los 15 minutos de cortesía de llegada y el tiempo de desayuno son trabajo efectivo

[\[pág. 12\]](#)

Aviso Seguridad Social



AVISO. PERMISO PARENTAL.

Se informa que ya se encuentra implantado el valor 20- PERMISO PARENTAL TIEMPO COMPLETO

[\[pág. 13\]](#)



AVISO. PARTES IT.

Nueva versión de la aplicación gestión online de partes de incapacidad temporal INCAWEB

[\[pág. 13\]](#)



AVISO. ADELANTO CIERRES DE OFICIO MARZO 2024.

Como consecuencia de las fechas en las que este año se celebra la festividad de Semana Santa, este mes de marzo se van a adelantar los cierres de oficio

[\[pág. 14\]](#)

Consejo Europeo



TRABAJADORES DE PLATAFORMAS

El Consejo confirma el acuerdo sobre nuevas normas para mejorar sus condiciones laborales

[\[pág. 15\]](#)

Parlamento Europeo



INTELIGENCIA ARTIFICIAL.

La Eurocámara aprueba una ley histórica para regular la inteligencia artificial

[\[pág. 16\]](#)

Convenios colectivos Estado, Catalunya, Madrid y Andalucía

[\[pág. 20\]](#)

Boletines Oficiales

ESTATAL

Martes 12 de marzo de 2024



Núm. 63

AYUDAS A TRANSPORTISTAS AUTÓNOMOS

Extracto de la Resolución de la Secretaría de Estado de Transportes y Movilidad Sostenible por la que se convocan ayudas a transportistas autónomos por carretera que abandonen la actividad en 2024.

Primero.

Beneficiarios:

Transportistas autónomos por carretera.

Segundo. Objeto.

Ayuda para el abandono de la actividad de transporte por carretera.

Cuarto. Cuantía.

Cuantía máxima: 9.780.000 € distribuidos entre un importe máximo de 9.630.000 € repartidos entre los beneficiarios resultantes recogidos en la Resolución de otorgamiento, y un importe máximo de 150.000 € para pagar los potenciales recursos estimatorios interpuestos contra dicha Resolución.

Quinto. Plazo de presentación de solicitudes.

Un mes contado a partir del día siguiente al de la publicación de la convocatoria en el «Boletín Oficial del Estado», esto es a partir del 13 de marzo de 2024.

Consejo de Ministros

ACOSO

ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO.

Protocolo de actuación frente al acoso sexual en la AGE y organismos públicos



Fecha: 08/03/2024

Fuente: web de La Moncloa

Enlace: [Referencia](#)

El Consejo de Ministros ha aprobado el Real Decreto por el que se aprueba el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito de la Administración General del Estado (AGE) y de sus organismos públicos.

El protocolo llega al Consejo de Ministros tras haber sido consensuado previamente con los representantes de los empleados públicos en la Mesa de Negociación de la Administración General del Estado y, en concreto, en la Comisión Técnica para la igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres. Además, da cumplimiento a las obligaciones adquiridas en dos leyes orgánicas: La LO 3/2007 para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres y la LO 10/2022 de garantía integral de la libertad sexual.

Respecto a su ámbito de aplicación, el protocolo se aplicará a todo el personal de la Administración General del Estado y de los organismos públicos y también a las personas que prestan servicios o colaboran con la AGE o con algunos de sus organismos, como las personas en formación, las que realizan prácticas no laborales, etcétera.

El objetivo general del protocolo es evitar las posibles situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo en la Administración General del Estado y en los organismos vinculados o dependientes de la misma, y afrontarlas de manera efectiva en caso de que éstas lleguen a producirse. Para ello, se desarrollan ocho objetivos específicos:

- Fomentar la cultura preventiva del acoso sexual y/o por razón de sexo en todos los ámbitos y estamentos de la Administración General del Estado.
- Manifiestar la tolerancia cero de la Administración General del Estado frente a las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo que puedan detectarse en cualesquiera estamentos de la organización.
- Facilitar la identificación de las conductas constitutivas de acoso en sus distintas modalidades de acoso sexual y por razón de sexo.
- Implantar un mecanismo sencillo, rápido, accesible y confidencial que permita a las víctimas de acoso realizar una notificación de la situación que está sufriendo.

- Informar, formar y sensibilizar a las empleadas y empleados públicos en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo, dando pautas para identificar dichas situaciones, prevenirlas y evitar que se produzcan.
- Esclarecer internamente, de manera ágil, rápida y confidencial, las comunicaciones de acoso en aras a precisar si se ha producido una situación de acoso sexual y/o por razón de sexo.
- Garantizar la seguridad, integridad y dignidad de las personas implicadas, la aplicación de las medidas que en cada caso procedan para la protección de las víctimas en todo momento, apoyando a la persona que ha sufrido el acoso para evitar su victimización secundaria.
- Realizar un seguimiento de las actuaciones derivadas de la activación del protocolo.

Entre los principios que consagra el Protocolo está el de la obligación de los empleados públicos de poner en conocimiento los casos de posible acoso sexual o acoso por razón de sexo que conozcan, para lo que debe establecerse un mecanismo sencillo y confidencial; la obligación para la administración de atender y tramitar, en su caso, las notificaciones que reciba sobre supuestos de acoso sexual o acoso por razón de sexo, en el ámbito de su competencia, garantizando que sus actuaciones no desprotejan a la víctima; y la necesidad de acometer las actuaciones con celeridad, garantizando -salvo excepciones justificadas- que se elaborará un informe sobre el caso en un plazo no superior a 10 días desde la comunicación o solicitud de activación del protocolo.

La entrada en vigor del protocolo tendrá lugar en el plazo de seis meses desde la publicación de este RD en el BOE. En ese tiempo, cada departamento ministerial y organismo público deberá adaptar el protocolo a sus necesidades específicas y garantizar su efectiva implantación, mediante procedimientos de trabajo, instrucciones u otras herramientas que resulten adecuadas.

Congreso de los Diputados

FAMILIAS.

PROYECTO DE LEY DE FAMILIAS.

Se publica en el BOCG el Proyecto de Ley de familias.



Fecha: 08/03/2024

Fuente: web del Congreso de los Diputados

Enlace: [BOCG de 08/03/2024](#)

El proyecto de Ley de Familias se publica en el BOCG, con tres objetivos básicos:

- Reconocer las diferentes situaciones familiares que existen en España.
- Mejorar la protección social de las familias.
- Garantizar el derecho a conciliar la vida familiar con la laboral.

La norma va a establecer un marco para que las diferentes administraciones de nuestro país puedan implementar políticas de apoyo a las familias y, asimismo, ofrecer un soporte para ampliar derechos, tanto por la vía de enmiendas parlamentarias, como en la negociación de los Presupuestos Generales del Estado, dadas las dificultades actuales en España para formar una familia, tanto en términos económicos, como de conciliación.

La infrafinanciación de las políticas de protección social a las familias tras los recortes llevados a cabo la pasada década supone una mayor carga de trabajo no remunerado sobre las mujeres, por lo que otro objetivo importante de la ley es ayudar a reducir esta brecha de género, cuyas consecuencias tienen cada vez un mayor impacto en nuestra sociedad: España es el país de la Unión Europea con mayor número de mujeres que se ven obligadas a postergar la decisión de tener hijos hasta pasados los 40 años.

Medidas específicas que se incluyen en este proyecto de ley son:

- Prestación por crianza. La ley reconoce una asignación por crianza de 100 euros mensuales para familias con hijos e hijas de cero a tres años.
- Protección a las familias monoparentales. Las familias con una sola persona progenitora (8 de cada 10 son mujeres) dispondrán de un título de acreditación oficial de familia monoparental. Este título se tendrá en cuenta para el acceso preferente a distintos servicios públicos, y, en particular, va a ofrecer la posibilidad de que tengan 16 semanas de educación infantil de forma gratuita dentro de los primeros 24 meses de vida del hijo o la hija. Además, se equiparán los derechos de las familias monoparentales con dos hijos a los de las familias numerosas.
- Protección a las familias numerosas. Se reconocerán como familias numerosas de categoría especial todas aquellas con cuatro o más hijos o hijas (anteriormente reconocidas a partir de los cinco) o con tres en caso de parto múltiple (anteriormente a

partir de los cuatro). Se reducen también a tres, cuando sus ingresos anuales, divididos por el número especial de sus miembros, no superen el 150% del IPREM vigente. Otra novedad es que, en caso de separaciones o divorcios con custodia compartida, el título de familia numerosa lo podrán ostentar ambos progenitores, para que ambos puedan acogerse a sus beneficios.

- **Protección a las familias migrantes.** En las situaciones familiares en las que alguno de sus miembros proceda de otro Estado o territorio y no tenga regularizada su situación administrativa, la ley garantizará un NIE para niños y niñas cuyos progenitores estén en situación irregular.
- **Protección a familias con personas con discapacidad.** Se equiparán los derechos de las familias numerosas a aquellas familias que tengan un ascendiente con un grado de discapacidad igual o superior al 33% (frente al 65% actual). Y en familias con menores de edad con discapacidad, las administraciones competentes estarán obligadas por ley a asegurar la atención temprana y a facilitar los apoyos educativos necesarios.
- **Más derechos para las parejas de hecho.** Los derechos de las parejas de hecho se equiparán a los de los matrimonios en varios puntos:

Tendrán derecho a pensión de viudedad (similar a la del matrimonio) y al complemento a mínimos de las pensiones.

Podrán acceder al Fondo de Garantía de Pago de Alimentos para los hijos e hijas a cargo en caso de disolución de la pareja.

Se creará un Registro Estatal de Parejas de Hecho centralizado para las parejas registradas a nivel autonómico.

- **Fondo de Garantía de Alimentos:** Se ampliará el umbral de acceso al Fondo de Garantía de Pago de Alimentos, así como la cuantía, que podrá alcanzar los 500 euros mensuales (frente a los 100 actuales).

Sentencia del TC

SALARIOS DE TRAMITACIÓN. TRABAJADORA EMBARAZADA.

El TC establece que constituye una discriminación por razón de sexo la negativa del Estado a abonar los salarios de tramitación a una trabajadora embarazada, cuando se ha superado el plazo de 90 días desde la interposición de la demanda por despido nulo.

**Fecha:** 12/02/2024**Fuente:** web del Tribunal Constitucional**Enlace:** [Sentencia del TC de 12/02/2024](#)

El objeto del presente recurso de amparo se dirige a determinar si la denegación a la recurrente por parte del Estado de la reclamación de los salarios de tramitación que le fueron reconocidos en una previa sentencia de despido ha vulnerado su derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo (art. 14 CE), por haber sido ese despido declarado nulo a causa de su situación de embarazo.

A pesar de que su despido, fue calificado como nulo por carecer de causa justificativa, declarándose su relación laboral extinguida por imposibilidad de

readmisión, tanto el órgano administrativo como los órganos judiciales consideraron que no procedía el abono de los salarios de tramitación (aquellos que exceden de los noventa días) con cargo al Estado por cuanto legalmente tal reclamación estaba prevista solo para los casos de despido “improcedente” y no para los del “nulo”, calificación esta última que se aplicó en el caso de la recurrente por hallarse en estado de embarazo.

En suma, la negación a la recurrente de su derecho a percibir los salarios de tramitación sobre la base de que su despido mereció la calificación de “nulo” no es sino fruto de una interpretación rigorista, literal y formalista de la legalidad ordinaria. Dicha interpretación ha resultado contraria al derecho a la no discriminación por razón de sexo (art. 14 CE), al no haber optado las resoluciones impugnadas por una interpretación del

art. 116.2 LJS en conexión con el art. 53.4 b) LET que resultase respetuosa con el contenido de ese derecho fundamental.

Procede otorgar el amparo solicitado por vulneración del derecho a la no discriminación por razón de sexo (art. 14 CE). Y para reestablecer a la recurrente en la integridad de su derecho no basta con declarar la nulidad de las sentencias impugnadas, siendo necesario ordenar también la retroacción de las actuaciones al momento inmediatamente anterior al dictado de la resolución administrativa para que se resuelva por el organismo competente la reclamación de salarios de tramitación mediante una interpretación del art. 116.2 LJS acorde al derecho a la no discriminación por razón de sexo (art. 14 CE), en los términos que han sido señalados, dando por cumplimentada, en consecuencia, la exigencia legal de que el despido hubiera sido declarado improcedente.

Sentencias de interés

PRESCRIPCIÓN.

COMPLEMENTO POR APORTACIÓN DEMOGRÁFICA

El TS entiende que el complemento por aportación demográfica ex artículo 60 LGSS (en su redacción anterior a la vigente) que se aplica sobre pensión de jubilación cuyo hecho causante se produjo el 30/11/2016 y que se solicitó después del transcurso de cinco años desde dicha fecha, no debe entenderse prescrito



Fecha: 21/02/2024

Fuente: web del Poder judicial

Enlace: [Sentencia del TS de 21/02/2024](#)

La cuestión que se suscita en el presente recurso consiste en determinar si ha prescrito el derecho del demandante al complemento de maternidad por aportación demográfica sobre su pensión de jubilación.

El TS entiende que la no concesión en el momento de la solicitud de la jubilación constituyó una discriminación por vulneración del derecho a la igualdad y su íntegra reparación exige que los efectos sean «ex tunc».

La norma que ha sido interpretada podrá y deberá ser aplicada en consecuencia a las relaciones jurídicas nacidas y constituidas antes de que se haya pronunciado la sentencia que resuelva sobre la petición de interpretación si, además, se cumplen los requisitos que permiten someter a los órganos jurisdiccionales competentes un litigio relativo a la aplicación de dicha norma. La referida interpretación conforme conduciría, correlativamente, a ubicar el momento de producción de las consecuencias jurídicas anudadas a la prestación debatida en un tiempo anterior al arriba señalado, a una retroacción al nacimiento mismo de la norma y consecuente acaecimiento del hecho causante -efectos ex tunc-, dado que debía ser entendida y aplicada en el sentido desarrollado por el TJUE, que ninguna limitación temporal dispuso en su pronunciamiento. Y ello siempre, naturalmente, que se cumplieran los restantes requisitos exigidos por la redacción original del artículo 60 LGSS, pues, en definitiva, también a los hombres que reunieran dichas exigencias se les tendría que haber reconocido el complemento que solo se reconoció a las mujeres.

PRESTACIONES

RESPONSABILIDAD PRESTACIONES

El incumplimiento absoluto de las obligaciones patronales de afiliación y alta no genera obligación de anticipar la prestación para el INSS frente a prestaciones derivadas de contingencia común.



Fecha: 21/02/2024

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Acceso a Sentencia TS de 21/02/2024](#)

Se discute ahora si, en prestaciones por incapacidad (aquí temporal) derivada de accidente no laboral, cuando el empresario incumple sus obligaciones de dar de alta y cotizar, el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) responde subsidiariamente del pago (aquí del subsidio). En el caso la empresa infractora es insolvente y no existe una Mutua colaboradora que pudiera hacerlo.

El TS declara, reiterando su doctrina, que si el trabajador no está en alta y sufre una contingencia común, la responsabilidad del pago del subsidio por IT recae directa y exclusivamente sobre la empresa. En tal caso no existe obligación alguna de anticipo para el INSS (ni para la Mutua, si es ésta la que cubre en la empresa tales contingencias), puesto que no rige el principio de automaticidad de las prestaciones. Tampoco surge ninguna responsabilidad subsidiaria para el INSS (o la Mutua en su caso) por la eventual insolvencia patronal».

Actualidad Poder Judicial

TIEMPO DE CORTESÍA Y DE DESAYUNO.

El Tribunal Supremo confirma que los 15 minutos de cortesía de llegada y el tiempo de desayuno son trabajo efectivo

Advierte que una guía empresarial sobre registro horario no puede minorar los derechos existentes

PODER
JUDICIAL
ESPAÑA

Fecha: 14/03/2024

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Acceder a Nota](#)



La Sala de lo Social del Tribunal Supremo ha confirmado en una sentencia que el tiempo del desayuno y el de marcaje de llegada (un margen de cortesía de hasta 15 minutos tras la hora de inicio de la jornada) deben considerarse como tiempo trabajado.

El Supremo ha estimado los recursos interpuestos por tres sindicatos (CCOO, UGT y SECB) frente a una sentencia de la Audiencia Nacional referente a la plantilla de Caixabank con horario rígido. La sentencia señala que debe considerarse tiempo de trabajo efectivo el de 'marcaje' efectuado en los 15 minutos posteriores a la hora pactada de inicio de la jornada, para quienes tengan control rígido de horario y no sean empleados con categoría de jefe o asimilado.

Asimismo, la sentencia desestima el recurso empresarial y mantiene el derecho a que el tiempo de desayuno sea contabilizado como tiempo de trabajo efectivo, también por así desprenderse de Acuerdos previos a la implantación del nuevo sistema de registro de jornada.

El Supremo recuerda que en otra sentencia reciente, de 2023, había recomendado que cada empresa cuente con una guía para que los empleados dispongan de las pautas necesarias para saber en cada momento como debe activar cada una de las funciones y opciones en la herramienta de registro de jornada. En este caso Caixabank elaboró esa guía y entendía que como el registro de jornada debe ser fiel reflejo de la realidad ya no era posible que los minutos posteriores a la hora de entrada fueran considerados como efectivamente trabajados.

Sin embargo, el Tribunal Supremo ha concluido **que quien llega a su trabajo durante los 15 minutos posteriores a la hora de inicio de la jornada tiene derecho a que su fichaje se considere realizado de manera puntual.** A tal conclusión llega tras recordar que el sistema de registro de jornada no puede servir para introducir cambios en las

condiciones de trabajo o desconocer cualesquiera derechos y a la vista de que acuerdo de empresa fechado 1991 alberga esa previsión.

Avisos Seguridad Social

AVISO. PERMISO PARENTAL.

Se informa que ya se encuentra implantado el valor 20-
PERMISO PARENTAL TIEMPO COMPLETO

Seguridad**Social**

Fecha: 08/03/2024

Fuente: web de la Seguridad Social

Enlace: [Acceder a Aviso](#)

Conforme a lo indicado en el Boletín Noticias RED 02-2024, se informa que ya se encuentra implantado el valor 20- PERMISO PARENTAL TIEMPO COMPLETO- del campo TIPO DE INACTIVIDAD para la identificación del disfrute del permiso parental establecido en los ART. 45.1.o) y 48.bis del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, con las condiciones alta y cotización indicadas en el citado BNR 02-2024.

Asimismo, se ha implantado otro valor 21 -PERMISO PARENTAL EMPLEADOS PÚBLICOS TIEMPO COMPLETO-, para el disfrute del permiso parental establecido en el 49.g) el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público -TREBEP.

AVISO. PARTES IT.

Nueva versión de la aplicación gestión online de partes de
incapacidad temporal INCAWEB

Seguridad**Social**

Fecha: 08/03/2024

Fuente: web de la Seguridad Social

Enlace: [Acceder a Aviso](#)

Se informa de que, a partir del lunes 11 de marzo, entrará en funcionamiento una nueva versión del servicio “GESTIÓN ONLINE DE PARTES DE INCAPACIDAD TEMPORAL” (INCAWEB), ubicado en el Sistema RED Online. La modificación consiste en una simplificación de la interfaz del programa reduciendo el número de pestañas a dos, una de grabación de partes y otra de consulta de partes, sin que afecte a las funcionalidades hasta ahora existentes en relación con la grabación de los partes de IT.

Asimismo, se ha elaborado un Manual de usuario actualizado en el que se explican las funcionalidades de esta nueva versión, que estará disponible en el apartado Sistema RED/ INSS/ [Manuales de usuario](#).

AVISO. ADELANTO CIERRES DE OFICIO MARZO 2024.

Como consecuencia de las fechas en las que este año se celebra la festividad de Semana Santa, este mes de marzo se van a adelantar los cierres de oficio

Seguridad**Social**

Fecha: 08/03/2024

Fuente: web de la Seguridad Social

Enlace: [Acceder a Aviso](#)

Como consecuencia de las fechas en las que este año se celebra la festividad de Semana Santa, este mes de marzo se van a adelantar los cierres de oficio, tanto de cargo en cuenta como de pago electrónico, siendo las fechas las siguientes:

- Cargo en cuenta: Se adelanta el cierre al día 20 (el plazo de solicitud finaliza a las 23.59 horas del día 20) teniendo en cuenta que las entidades financieras realizarán el cargo el día 27.
- Pago electrónico: Se adelanta el segundo cierre al día 26 (entran al cierre las liquidaciones procesadas hasta las 23.59 del día 25). A partir del día 26 se realizarán confirmaciones automáticas cuando se realice alguna actuación con las liquidaciones (solicitud de borrador, fichero de bases, solicitud de confirmación y rectificación).

Consejo Europeo

TRABAJADORES DE PLATAFORMAS

El Consejo confirma el acuerdo sobre nuevas normas para mejorar sus condiciones laborales



Fecha: 11/03/2024
Fuente: web del Consejo Europeo
Enlace: [Acceder](#) [Ver Infografía](#)



Los ministros de Empleo y Asuntos Sociales de la UE han confirmado hoy el acuerdo provisional alcanzado el 8 de febrero de 2024 entre la presidencia del Consejo y los negociadores del Parlamento Europeo sobre la directiva sobre el trabajo en plataformas. Este acto jurídico de la UE tiene como objetivo mejorar las condiciones laborales y regular el uso de algoritmos por parte de las plataformas laborales digitales.

La directiva hará más transparente el uso de algoritmos en la gestión de recursos humanos, garantizando que los sistemas automatizados sean supervisados por personal cualificado y que los trabajadores tengan derecho a impugnar las decisiones automatizadas. También ayudará a determinar correctamente la situación laboral de las personas que trabajan en plataformas, permitiéndoles beneficiarse de los derechos laborales que les corresponden.

[Abordar el falso autoempleo en el trabajo en plataformas](#)

El texto acordado logra un equilibrio entre respetar los sistemas laborales nacionales y garantizar estándares mínimos de protección para los más de 28 millones de personas que trabajan en plataformas laborales digitales en toda la UE.

Los principales elementos del compromiso giran en torno a una presunción legal que ayudará a determinar la correcta situación laboral de las personas que trabajan en plataformas digitales:

- Los estados miembros establecerán una presunción legal de empleo en sus sistemas legales, que se activará cuando se encuentren hechos que indiquen control y dirección.
- dichos hechos se determinarán de conformidad con la legislación nacional y los convenios colectivos, teniendo en cuenta la jurisprudencia de la UE

- Las personas que trabajan en plataformas digitales, sus representantes o las autoridades nacionales pueden invocar esta presunción legal y alegar que están mal clasificados.
- Corresponde a la plataforma digital acreditar que no existe relación laboral

Además, los estados miembros brindarán orientación a las plataformas digitales y a las autoridades nacionales cuando se implementen las nuevas medidas.

Regulación de la gestión algorítmica

El acuerdo alcanzado con el Parlamento garantiza que los trabajadores estén debidamente informados sobre el uso de sistemas automatizados de seguimiento y toma de decisiones sobre su contratación, sus condiciones de trabajo y sus ingresos, entre otras cosas.

También prohíbe el uso de sistemas automatizados de seguimiento o toma de decisiones para el tratamiento de determinado tipo de datos personales de las personas que realizan trabajos en plataformas, como datos biométricos o su estado emocional o psicológico.

También se garantiza la supervisión y evaluación humana de las decisiones automatizadas, incluido el derecho a que dichas decisiones sean explicadas y revisadas.

Próximos pasos

El texto del acuerdo estará ahora ultimado en todos los idiomas oficiales y adoptado formalmente por ambas instituciones.

Una vez completados los pasos formales de la adopción, los estados miembros tendrán dos años para incorporar las disposiciones de la directiva a su legislación nacional.

Información de contexto

La propuesta de la Comisión se publicó el 9 de diciembre de 2021. Los ministros de Empleo y Asuntos Sociales acordaron la orientación general del Consejo en su reunión del 12 de junio de 2023. Las negociaciones con el Parlamento Europeo comenzaron el 11 de julio de 2023 y concluyeron con el acuerdo alcanzado el 8 de febrero de 2024.

El negociador del Consejo fue Pierre-Yves Dermagne, Viceprimer Ministro y Ministro de Economía y Empleo belga. El Parlamento Europeo estuvo representado por la ponente Elisabetta Gualmini. La Comisión estuvo representada por Nicolas Schmit, Comisario de Empleo y Derechos Sociales.

- [Acuerdo provisional sobre la directiva sobre el trabajo en plataformas](#)
- [Normas de la UE sobre el trabajo en plataformas \(información general\)](#)
- [¿Qué es una directiva de la UE \(información general\)?](#)

Parlamento Europeo

INTELIGENCIA ARTIFICIAL.

La Eurocámara aprueba una ley histórica para regular la inteligencia artificial



Fecha: 13/03/2024

Fuente: web del Parlamento Europeo

Enlace: [Nota](#)

- Salvaguardias sobre la inteligencia artificial de uso general
- Límites al uso de sistemas de identificación biométrica por parte de las fuerzas de seguridad
- Prohibición de la puntuación ciudadana y la IA usada para manipular o explotar las vulnerabilidades de los usuarios
- Derecho de los consumidores a presentar reclamaciones y recibir explicaciones

El Parlamento aprobó el miércoles la Ley de Inteligencia Artificial, que garantiza la seguridad y el respeto de los derechos fundamentales al tiempo que impulsa la innovación.

El Reglamento, [acordado en las negociaciones con los Estados miembros en diciembre de 2023](#), fue respaldado por la Eurocámara con 523 votos a favor, 46 en contra y 49 abstenciones.

Su objetivo es proteger los derechos fundamentales, la democracia, el Estado de derecho y la sostenibilidad medioambiental frente a la IA que entraña un alto riesgo, impulsando al mismo tiempo la innovación y erigiendo a Europa en líder del sector. El Reglamento fija una serie de obligaciones para la IA en función de sus riesgos potenciales y su nivel de impacto.

Aplicaciones prohibidas

Las nuevas normas prohíben ciertas aplicaciones de inteligencia artificial que atentan contra los derechos de la ciudadanía, como los sistemas de categorización biométrica basados en características sensibles y la captura indiscriminada de imágenes faciales de internet o grabaciones de cámaras de vigilancia para crear bases de datos de reconocimiento facial. También se prohibirán el reconocimiento de emociones en el lugar de trabajo y en las escuelas, los sistemas de puntuación ciudadana, la actuación policial predictiva (cuando se base únicamente en el perfil de una persona o en la evaluación de sus características) y la IA que manipule el comportamiento humano o explote las vulnerabilidades de las personas.

Exenciones de las fuerzas de seguridad

El uso de sistemas de identificación biométrica por parte de las fuerzas de seguridad queda prohibido a priori, salvo en situaciones muy concretas y bien definidas. Los

sistemas de identificación biométrica «en tiempo real» solo se podrán emplear si se cumplen una serie de salvaguardias estrictas; por ejemplo, su uso se limita a un período y lugar específicos y cuenta con una autorización judicial o administrativa previa. Entre estos casos pueden figurar la búsqueda selectiva de una persona desaparecida o la prevención de un atentado terrorista. Recurrir a estos sistemas a posteriori se considera un uso de alto riesgo, que requiere autorización judicial al estar vinculado a un delito penal.

Obligaciones para los sistemas de alto riesgo

También se prevén obligaciones claras para otros sistemas de IA de alto riesgo (debido a que pueden ser muy perjudiciales para la salud, la seguridad, los derechos fundamentales, el medio ambiente, la democracia y el Estado de derecho). Algunos ejemplos de usos de alto riesgo de la IA son las infraestructuras críticas, la educación y la formación profesional, el empleo, los servicios públicos y privados esenciales (por ejemplo, la sanidad o la banca), determinados sistemas de las fuerzas de seguridad, la migración y la gestión aduanera, la justicia y los procesos democráticos (como influir en las elecciones). Estos sistemas deben evaluar y reducir los riesgos, mantener registros de uso, ser transparentes y precisos y contar con supervisión humana. Los ciudadanos y ciudadanas tendrán derecho a presentar reclamaciones sobre los sistemas de IA y a recibir explicaciones sobre las decisiones basadas en ellos que afecten a sus derechos.

Requisitos de transparencia

Los sistemas de IA de uso general y los modelos en los que se basan deben cumplir ciertos requisitos de transparencia, respetar la legislación de la UE sobre derechos de autor y publicar resúmenes detallados del contenido usado para entrenar sus modelos. Los modelos más potentes que podrían plantear riesgos sistémicos deberán cumplir requisitos adicionales, como realizar evaluaciones de los modelos, analizar y mitigar los riesgos sistémicos e informar sobre los incidentes.

Además, las imágenes, contenidos de audio o de vídeo artificiales o manipulados («ultrafalsificaciones») deberán etiquetarse claramente como tales.

Medidas de apoyo a la innovación y a las pymes

Habrá que poner a disposición de las pymes y de las empresas emergentes espacios controlados de pruebas y ensayos en condiciones reales a nivel nacional para que puedan desarrollar y entrenar la IA innovadora antes de su comercialización.

Declaraciones de los ponentes

Durante el debate en el pleno el martes, el coponente de la comisión de Mercado Interior [Brando Benifei](#) (S&D, Italia) dijo: «Finalmente tenemos la primera ley vinculante del mundo sobre inteligencia artificial, para reducir riesgos, crear oportunidades, combatir la discriminación y aportar transparencia. Gracias al Parlamento, se prohibirán en Europa prácticas inaceptables de IA y se protegerán los derechos de los trabajadores y los ciudadanos. La nueva Oficina de IA ayudará a las empresas a respetar las normas antes de que entren en vigor. Nos aseguramos de que los seres humanos y los valores europeos estén en el centro mismo del desarrollo de la IA».

El componente de la comisión de Libertades Civiles [Dragos Tudorache](#) (Renew, Rumanía) agregó: «La UE ofrece resultados. Hemos vinculado el concepto de inteligencia artificial a los valores fundamentales que constituyen la base de nuestras sociedades. Sin embargo, hay mucho trabajo por delante que va más allá de la propia Ley de IA. La IA nos empujará a repensar el contrato social en el corazón de nuestras democracias, nuestros modelos educativos, los mercados laborales y la forma en que llevamos a cabo la guerra. La Ley de IA es un punto de partida para un nuevo modelo de gobernanza construido en torno a la tecnología. Ahora debemos centrarnos en la aplicación práctica de la legislación».

Próximos pasos

El Reglamento aún está sujeto a una última comprobación jurídica-lingüística. Su aprobación definitiva (mediante el llamado procedimiento de [corrección de errores](#)) está prevista para antes del final de la legislatura. La ley también debe ser adoptada formalmente por el Consejo.

Entrará en vigor veinte días después de su publicación en el Diario Oficial y será de plena aplicación veinticuatro meses después de su entrada en vigor, con excepción de: las prohibiciones de prácticas (se aplicarán seis meses después de la fecha de entrada en vigor); los códigos de buenas prácticas (nueve meses después); las normas sobre la IA de uso general, incluida la gobernanza (doce meses después), y las obligaciones para los sistemas de alto riesgo (treinta y seis meses después).

Conferencia sobre el Futuro de Europa

La Ley de Inteligencia Artificial responde directamente a las propuestas de los ciudadanos de la [Conferencia sobre el Futuro de Europa](#), más concretamente a la propuesta 12(10), relativa a la mejora de la competitividad de la UE en sectores estratégicos, la propuesta 33(5), sobre una sociedad segura y fiable, incluida la lucha contra la desinformación y la garantía de que las personas tengan el control final, la propuesta 35 sobre la promoción de la innovación digital, (3) la garantía de la supervisión humana y (8) un uso fiable y responsable de la IA, el establecimiento de salvaguardias y la garantía de transparencia, y la propuesta 37(3), sobre el uso de la IA y las herramientas digitales para mejorar el acceso de los ciudadanos a la información, incluidas las personas con discapacidad.

Convenios colectivos del Estado, Catalunya, Madrid y Andalucía

ESTATAL. CONSTRUCCIÓN. Resolución de 1 de marzo de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acta de la Comisión Paritaria del VII Convenio colectivo general del sector de la construcción en la que se acuerdan las tablas salariales del Convenio colectivo de trabajo de la industria de la construcción y obras públicas de la provincia de Barcelona para 2024, y de la provincia de Pontevedra para 2022 y 2023, y se acuerda la fijación de los importes de las contribuciones empresariales de 2022 y 2023 al Plan de Pensiones de Empleo Simplificado del Sector de la Construcción en las tablas salariales de los convenios colectivos provinciales de Álava, Ávila, Jaén, Palencia, Segovia y Vizcaya. [\[BOE 12/03/2024\]](#)

MADRID. COMERCIO TEXTIL. Resolución de 20 de febrero de 2024, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo del Sector Comercio Textil suscrito por las organizaciones empresariales Acotex y Acitex y por la representación sindical la Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de UGT de Madrid y la Federación de Servicios de CCOO de Madrid (código número 28000795011982). [\[BOCM 09/03/2024\]](#)

TARRAGONA. TRANSPORT. Acord de revisió dels conceptes econòmics de la taula salarial del 2021 al 2023 del Conveni col·lectiu de treball del sector del transport de mercaderies per carretera i la logística de la província de Tarragona. Codi conv. 43001325011994. [\[BOT 13/03/2024\]](#)

BARCELONA. CONSTRUCCIÓ. Acord de la Comissió Paritària sobre les taules salarials per als anys 2022 i 2023 del Conveni col·lectiu de treball de la Indústria de la Construcció i Obres Públiques de la província de Barcelona. [\[BOB 14/03/2024\]](#)

GIRONA. COMERÇ. RESOLUCIÓ de 1 de març de 2024, per la qual es disposa la inscripció i la publicació de l'Acta de la Comissió Paritària del Conveni col·lectiu de treball del sector del comerç en general de la província de Girona de data 15 de gener de 2024, relativa a les taules salarials per a l'any 2024 (codi de conveni núm. 17000035011994). [\[BOA 11/03/2024\]](#)

SEVILLA. ANÁLISIS CLÍNICOS. Convenio Colectivo de las empresas de hospitalización, internamiento, consultas, asistencia y laboratorios de análisis clínicos para Sevilla y provincia, con vigencia desde el 1 de enero de 2023 al 31 de diciembre de 2025. [\[BOS de 11/03/2024\]](#)