

## ÍNDICE

**Boletines Oficiales****Estatal****Miércoles 9 de octubre de 2024**

Núm. 244

**PERSONAS LGTBI.** [Real Decreto 1026/2024](#), de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.

[\[pág. 3\]](#)**Jueves 10 de octubre de 2024**

Núm. 245

**MINERÍA.** [Orden ISM/1089/2024](#), de 9 de octubre, por la que se fijan para el ejercicio 2024 las bases normalizadas de cotización a la Seguridad Social, por contingencias comunes, en el Régimen Especial de la Seguridad Social para la Minería del Carbón.

[\[pág. 6\]](#)**Sentencias**

TRABAJADORES SUBROGADOS

**SUBROGACIÓN Y MANTENIMIENTO DE CONDICIÓN MÁS BENEFICIOSA DE LA CEDENTE.** Los trabajadores subrogados tienen derecho a mantener la retribución de los 15 minutos de descanso en jornada continuada de al menos 6 horas, de la que venían disfrutando en la cedente como condición más beneficiosa. Reitera doctrina

[\[pág. 7\]](#)

DEMANDANTE DE EMPLEO

**Requisito inscripción ininterrumpida como demandante de empleo y viaje al extranjero.** Esta sentencia del TS establece que a la hora de acceder a la RAI, la condición de demandante de empleo queda interrumpida por una salida al extranjero durante 7 días en el mes de agosto por motivos no especificados. Impide el acceso a la RAI

[\[pág. 8\]](#)

INDEMNIZACIÓN

**INDEMNIZACIÓN COMPLEMENTARIA.** El TSJ del País Vasco rechaza la posibilidad de compatibilizar una indemnización complementaria a la legal tasada porque, teniendo en cuenta el elevado importe del salario mensual (18.000 €), entiende que esta última sí es adecuada (38.345,31 €). Existe voto particular

[\[pág. 9\]](#)

## Sentencias del TSJUE



### TRANSFERENCIA INTERNACIONAL DE JUGADORES

**Fútbol:** algunas de las normas de la FIFA en materia de transferencia internacional de jugadores profesionales son contrarias al Derecho de la Unión

[\[pág. 11\]](#)



### RETRIBUCIÓN

**TSJUE. CALIFICACIÓN DE LAS DIETAS. DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO.** Las dietas son retribución. Una diferencia en la cuantía de las dietas entre grupos mayoritariamente masculinos (pilotos) o femeninos (tripulantes de cabina) no está prohibida porque los trabajos no son de igual valor.

[\[pág. 12\]](#)

## Convenios colectivos Estado, Catalunya, Madrid y Andalucía

[\[pág. 14\]](#)

# Boletines Oficiales

## Estatal

**Miércoles 9 de octubre de 2024**



**Núm. 244**

**PERSONAS LGTBI. Real Decreto 1026/2024**, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.

El presente real decreto **entrará en vigor el día siguiente al de su publicación** en el «BOE, esto es el **10 de octubre de 2024**.

### **Objeto.** (Art. 1)

Este real decreto tiene por objeto el desarrollo reglamentario de la obligación empresarial de contar con un **conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI** (en adelante, «medidas planificadas»), establecida en el artículo 15.1 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

#### **Artículo 15. Igualdad y no discriminación LGTBI en las empresas.**

1. Las empresas de más de **cincuenta personas trabajadoras** deberán contar, en el **plazo de doce meses a partir de la entrada en vigor de la presente ley (esto es el 02/03/2024)**, con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI. Para ello, las medidas serán pactadas a través de la negociación colectiva y acordadas con la representación legal de las personas trabajadoras. El contenido y alcance de esas medidas se desarrollarán reglamentariamente.

2. A través del Consejo de Participación de las personas LGTBI se recopilarán y difundirán las buenas prácticas realizadas por las empresas en materia de inclusión de colectivos LGTBI y de promoción y garantía de igualdad y no discriminación por razón de las causas contenidas en esta ley.

### **Ámbito de aplicación.** (Art. 2 y 3)

Se aplicará a todas aquellas empresas comprendidas en el artículo 1.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, que cuenten **con más de cincuenta personas trabajadoras en su plantilla**.

La negociación de las medidas planificadas **será voluntaria en las empresas de cincuenta o menos personas trabajadoras**.

Se tendrá en cuenta la plantilla total de la empresa, cualquiera que sea el número de centros de trabajo de aquella y cualquiera que sea la forma de contratación laboral, incluidas las personas con contratos fijos discontinuos, con contratos de duración determinada y personas contratadas para ser puestas a disposición. En todo caso, cada persona con contrato a tiempo parcial se computará, con independencia del número de horas de trabajo, como una persona trabajadora más.

### **Procedimiento de negociación de las medidas planificadas:** (Art. 4 y 5)

El deber de negociar medidas planificadas se articulará a través de la negociación colectiva conforme a lo establecido en el art. 4 y mediante la constitución de la comisión negociadora dentro del plazo máximo de los tres meses siguientes a la entrada en vigor de este real decreto, esto es 10 de enero de 2025.

**Contenido de las medidas planificadas.** (Art. 7, 8 y 9)

El art. 7 establece que el contenido de estas medidas tendrán un desarrollo transversa, y el art. 8 establece la estructura y contenido de las medidas planificadas.

**ANEXO I**  
**Medidas planificadas**

De conformidad con el artículo 8.3, las medidas planificadas deberán desarrollar y asumir, al menos, los siguientes contenidos:

**Primero. Cláusulas de igualdad de trato y no discriminación.**

Los convenios colectivos o acuerdos de empresa recogerán en su articulado cláusulas de igualdad de trato y no discriminación que contribuyan a crear un contexto favorable a la diversidad y a avanzar en la erradicación de la discriminación de las personas LGTBI, con referencia expresa no solo a la orientación e identidad sexual sino también a la expresión de género o características sexuales.

**Segundo. Acceso al empleo.**

Las empresas contribuirán a través de las medidas establecidas en su caso en los convenios colectivos a erradicar estereotipos en el acceso al empleo de las personas LGTBI, en especial a través de la formación adecuada de las personas que participan en los procesos de selección.

Para ello es preciso establecer criterios claros y concretos para garantizar un adecuado proceso de selección y contratación que priorice la formación o idoneidad de la persona para el puesto de trabajo, independientemente de su orientación e identidad sexual o su expresión de género, con especial atención a las personas trans como colectivo especialmente vulnerable.

**Tercero. Clasificación y promoción profesional.**

Los convenios colectivos y los acuerdos de empresa regularán criterios para la clasificación, promoción profesional y ascensos, de forma que no conlleven discriminación directa o indirecta para las personas LGTBI, basándose en elementos objetivos, entre otros los de cualificación y capacidad, garantizando el desarrollo de su carrera profesional en igualdad de condiciones.

**Cuarto. Formación, sensibilización y lenguaje.**

Las empresas integrarán en sus planes de formación módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y en la no discriminación. La formación irá dirigida a toda la plantilla, incluyendo a los mandos intermedios, puestos directivos y personas trabajadoras con responsabilidad en la dirección de personal y recursos humanos. Los aspectos mínimos que deberán contener son:

- Conocimiento general y difusión del conjunto de medidas planificadas LGTBI recogidas en el o los convenios colectivos de aplicación en la empresa o los acuerdos de empresa en su caso, así como su alcance y contenido.
- Conocimiento de las definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género contenidas en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.
- Conocimiento y difusión del protocolo de acompañamiento a las personas trans en el empleo, en caso de que se disponga del mismo.
- Conocimiento y difusión del protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

Se fomentarán medidas para garantizar la utilización de un lenguaje respetuoso con la diversidad.

**Quinto. Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos.**

Se promoverá la heterogeneidad de las plantillas para lograr entornos laborales diversos, inclusivos y seguros. Para ello se garantizará la protección contra comportamientos LGTBIfóbicos, especialmente, a través de los protocolos frente al acoso y la violencia en el trabajo.

**Sexto. Permisos y beneficios sociales.**

Los convenios o acuerdos colectivos deberán atender a la realidad de las familias diversas, cónyuges y parejas de hecho LGTBI, garantizando el acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género.

En este sentido se garantizará a todas las personas trabajadoras el disfrute en condiciones de igualdad de los permisos que, en su caso, establezcan los convenios o acuerdos colectivos para la asistencia a consultas médicas o trámites legales, con especial atención a las personas trans.

**Séptimo. Régimen disciplinario.**

Se integrarán, en su caso, en el régimen disciplinario que se regule en los convenios colectivos, infracciones y sanciones por comportamientos que atenten contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras.

**ANEXO II****Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI**

La estructura y contenido del protocolo ante situaciones de acoso por orientación e identidad sexual y expresión de género se ajustará, como mínimo, a los siguientes apartados:

a) Declaración de principios en la que se manifieste el compromiso explícito y firme de no tolerar en el seno de la empresa ningún tipo de práctica discriminatoria considerada como acoso por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género, quedando prohibida expresamente cualquier conducta de esta naturaleza.

b) **Ámbito de aplicación:** el protocolo será de aplicación directa a las personas que trabajan en la empresa, independientemente del vínculo jurídico que las una a esta, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa.

También se aplicará a quienes solicitan un puesto de trabajo, al personal de puesta a disposición, proveedores, clientes y visitas, entre otros.

c) **Principios rectores y garantías del procedimiento:**

– Agilidad, diligencia y rapidez en la investigación y resolución de la conducta denunciada que deben ser realizadas sin demoras indebidas, respetando los plazos que se determinen para cada parte del proceso y que constarán en el protocolo.

– Respeto y protección de la intimidad y dignidad a las personas afectadas ofreciendo un tratamiento justo a todas las implicadas.

– Confidencialidad: las personas que intervienen en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, no transmitirán ni divulgarán información sobre el contenido de las denuncias presentadas, en proceso de investigación, o resueltas.

– Protección suficiente de la víctima ante posibles represalias, atendiendo al cuidado de su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación y considerando especialmente las circunstancias laborales que rodeen a la persona agredida.

– Contradicción a fin de garantizar una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas.

– Restitución de las víctimas: si el acoso realizado se hubiera concretado en una modificación de las condiciones laborales de la víctima la empresa debe restituirla en sus condiciones anteriores, si así lo solicitara.

– Prohibición de represalias: queda expresamente prohibido y será declarado nulo cualquier acto constitutivo de represalia, incluidas las amenazas de represalia y las tentativas de represalia contra las personas que presenten una comunicación de denuncia por los medios habilitados para ello, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso.

d) Procedimiento de actuación: el protocolo determinará el procedimiento para la presentación de la denuncia o queja, así como el plazo máximo para su resolución, sin perjuicio de la aplicación de las disposiciones previstas en la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, en su respectivo ámbito personal y material.

La denuncia puede presentarse por la persona afectada o por quien ésta autorice, mediante el procedimiento acordado para ello y ante la persona que se determine de la comisión encargada del proceso de investigación.

En caso de que la denuncia no sea presentada directamente por la persona afectada, se debe incluir su consentimiento expreso e informado para iniciar las actuaciones del protocolo.

Tras la recepción de la queja o denuncia y, una vez constatada la situación de acoso se adoptarán medidas cautelares o preventivas que aparten a la víctima de la persona acosadora mientras se desarrolla el procedimiento de actuación hasta su resolución. En el plazo máximo de los días hábiles acordados y desde que se convoca la comisión, esta debe emitir un informe vinculante en uno de los sentidos siguientes:

i) Constatar indicios de acoso objeto del protocolo y, si procede, proponer la apertura del expediente sancionador.

ii) No apreciar indicios de acoso objeto del protocolo.

El informe deberá incluir, como mínimo, la descripción de los hechos, la metodología empleada, la valoración del caso, los resultados de la investigación y las medidas cautelares o preventivas, si procede.

e) Resolución: en esta fase se tomarán las medidas de actuación necesarias teniendo en cuenta las evidencias, recomendaciones y propuestas de intervención del informe emitido por la comisión.

Si hay evidencias de la existencia de una situación de acoso por razón de orientación e identidad sexual o expresión de género, se instará la incoación de un expediente sancionador por una situación probada de acoso, se pedirá la adopción de medidas correctoras, y, si procede, se continuarán aplicando las medidas de protección a la víctima. Si no hay evidencias de la existencia de una situación de acoso se procederá a archivar la denuncia.

## Jueves 10 de octubre de 2024



MINERÍA. [Orden ISM/1089/2024](#), de 9 de octubre, por la que se fijan para el ejercicio 2024 las bases normalizadas de cotización a la Seguridad Social, por contingencias comunes, en el Régimen Especial de la Seguridad Social para la Minería del Carbón.

### Bases normalizadas de cotización para 2024.

En aplicación de lo dispuesto en el artículo 122.nueve de la prorrogada Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023, las bases de cotización por contingencias comunes en el Régimen Especial de la Seguridad Social para la Minería del Carbón, normalizadas para cada una de las categorías y especialidades profesionales, que han de aplicarse durante el ejercicio 2024 son, para cada una de las zonas mineras, las que se contienen en el anexo.

### Plazo especial de ingreso.

Por la Secretaría de Estado de la Seguridad Social y Pensiones se establecerá el plazo especial para el ingreso de las diferencias que resulten de la aplicación de las bases que se fijan en esta orden, respecto de aquellas

por las que se ha venido cotizando durante los meses transcurridos del ejercicio 2024, hasta el mes anterior al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

# Sentencias

## TRABAJADORES SUBROGADOS

### SUBROGACIÓN Y MANTENIMIENTO DE CONDICIÓN MÁS BENEFICIOSA DE LA CEDENTE.

Los trabajadores subrogados tienen derecho a mantener la retribución de los 15 minutos de descanso en jornada continuada de al menos 6 horas, de la que venían disfrutando en la cedente como condición más beneficiosa. Reitera doctrina



Fecha: 24/09/2024

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Acceder a Sentencia del TS de 24/09/2024](#)



La sentencia STS 4578/2024 emitida por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo resuelve un recurso de casación presentado por la empresa Sureste Facility Services S.L. contra una sentencia del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana (TSJCV). El conflicto surge en relación con los 15 minutos de descanso diario que los auxiliares de servicios, empleados por la empresa en los centros comerciales Carrefour de la Comunidad Valenciana, querían que se consideraran como tiempo de trabajo efectivo.

#### Resumen de los hechos:

- Sureste Facility Services S.L. **asumió el servicio de control de accesos** en Carrefour desde el 1 de noviembre de 2021, sustituyendo a Ilunion Outsourcing S.A., **que anteriormente reconocía esos 15 minutos como tiempo de trabajo efectivo.**

- La FeSMC-UGT-PV demandó que esta práctica continuara con la nueva adjudicataria.
- El TSJCV falló a favor de los trabajadores, reconociendo la condición como un derecho adquirido que Sureste debía respetar.

#### Argumentos del recurso:

- Sureste argumentó que esos 15 minutos **no constituían una condición más beneficiosa, sino una liberalidad no consolidada y, por tanto, no estaba obligada a respetarla.**
- El **Tribunal Supremo rechazó este argumento, afirmando que la condición estaba consolidada** y debía respetarse según el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores y el convenio colectivo aplicable.

#### Fallo final:

El Tribunal Supremo desestima el recurso y confirma la sentencia del TSJCV, estableciendo que Sureste Facility Services S.L. **debe reconocer esos 15 minutos como tiempo de trabajo efectivo** para los empleados afectados.



Artículos a los que hace referencia esta sentencia:  
[Estatuto de los Trabajadores \(ET\)](#)

[Artículo 41:](#) Regula las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, detallando los procedimientos y requisitos para realizar cambios en las condiciones laborales de los empleados.

[Artículo 44:](#) Establece las obligaciones en los supuestos de sucesión de empresa, indicando que la nueva empresa adjudicataria debe respetar las condiciones laborales previas de los trabajadores subrogados.

## DEMANDANTE DE EMPLEO

Requisito inscripción ininterrumpida como demandante de empleo y viaje al extranjero. Esta sentencia del TS establece que a la hora de acceder a la RAI, la condición de demandante de empleo queda interrumpida por una salida al extranjero durante 7 días en el mes de agosto por motivos no especificados. Impide el acceso a la RAI



Fecha: 25/09/2024

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Acceder a sentencia del TS de 25/09/2024](#)

Esta **Sentencia del TS 4584/2024** resuelve un recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el **Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE)** en relación con la **Renta Activa de Inserción (RAI)**. El caso involucra a una demandante, **D<sup>a</sup> Santiago**, quien solicitó la RAI, pero le fue denegada por el SEPE debido a que había salido al extranjero durante un periodo menor a 15 días, interrumpiendo así su inscripción ininterrumpida como demandante de empleo.

### Resumen de los hechos:

- **D<sup>a</sup> Santiago** salió de España para un viaje a Turquía del 14 al 21 de agosto de 2019. Posteriormente, solicitó la RAI el 6 de noviembre de 2019.
- El SEPE rechazó la solicitud argumentando que no se había cumplido el requisito de **12 meses de inscripción ininterrumpida** como demandante de empleo.
- La demandante recurrió, y el Tribunal Superior de Justicia de Madrid (TSJ) le dio la razón, revocando la decisión del Juzgado de lo Social y reconociendo su derecho a la prestación.

### Decisión del Tribunal Supremo:

El Tribunal Supremo analiza la interpretación del **artículo 2.1.b** del **Real Decreto 1369/2006**, que regula la RAI, y concluye que cualquier salida al extranjero, salvo por los motivos excepcionales previstos (como enfermedad grave de un familiar o el cumplimiento de un deber público), interrumpe la inscripción como demandante de empleo, incluso si la duración es inferior a 15 días. La sentencia establece que:

- **Estima el recurso del SEPE**, casando y anulando la sentencia del TSJ de Madrid.
- **Desestima el recurso de suplicación** de D<sup>a</sup> Santiago y confirma la sentencia original del Juzgado de lo Social, que desestimó su solicitud de RAI.

La Sala concluye que el requisito de permanencia ininterrumpida es claro y que no se cumple en este caso, por lo que se rechaza la concesión de la RAI.

**Artículos a los que hace referencia esta sentencia:**

**Real Decreto 1369/2006, de 24 de noviembre**

**Artículo 2.1.b:** Establece los requisitos para acceder a la RAI, incluyendo la **inscripción ininterrumpida** como demandante de empleo durante 12 meses y las excepciones que no interrumpen dicha inscripción, como las salidas por motivos familiares o cumplimiento de un deber público.

**Ley General de la Seguridad Social (LGSS)**

**Artículo 275.1:** Regula las **prestaciones por desempleo**, especificando los requisitos y condiciones que deben cumplirse para acceder a ellas.

**Artículo 212.1.e) y Artículo 213.1.e):** Estos artículos se mencionan para analizar las **consecuencias de la estancia en el extranjero** en relación con la prestación de desempleo, estableciendo los plazos y supuestos que permiten la suspensión o extinción del derecho a la prestación.

## INDEMNIZACIÓN

**INDEMNIZACIÓN COMPLEMENTARIA.** El TSJ del País Vasco rechaza la posibilidad de compatibilizar una indemnización complementaria a la legal tasada porque, teniendo en cuenta el elevado importe del salario mensual (18.000 €), entiende que esta última sí es adecuada (38.345,31 €).  
Existe voto particular



Fecha: 09/04/2024

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Acceder a Sentencia del TSJ del País Vasco de 09/04/2024](#)

### Sentencia del Juzgado de lo Social:

- Se declaró el **despido improcedente**, pero no nulo, rechazando la vulneración de derechos fundamentales por razón de género.
- La indemnización por despido se fijó en **38.345,31 euros**, calculada a razón de **33 días por año trabajado** según el **artículo 56.1 del Estatuto de los Trabajadores (ET)**.

### Solicitud de indemnización complementaria:

- D<sup>a</sup> Violeta solicitó **532.576,13 euros** en concepto de **daños morales y lucro cesante**, alegando que su despido le impidió alcanzar los objetivos previstos en un plan de incentivos a largo plazo.
- La trabajadora argumentó que la actuación empresarial fue de **mala fe**, suponiendo abuso de derecho y fraude de ley.

### Decisión del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco:

- El TSJPV confirma la improcedencia del despido, pero **rechaza la solicitud de indemnización complementaria**. Argumenta que:

La indemnización por despido fijada en el ET es tasada y suficiente para cubrir los daños por pérdida de empleo.

No se demuestra que los daños alegados excedan los previstos en la normativa ni se justifica el daño moral solicitado.

La indemnización ofrecida, que asciende a **38.345,31 euros**, es **adecuada y proporcional**, considerando que D<sup>a</sup> Violeta solo prestó servicios durante menos de dos años y tenía un salario elevado (salario mensual 18.000 euros).

#### Jurisprudencia citada:

- Se menciona que, en casos de **despidos improcedentes**, no procede una indemnización adicional salvo que se trate de un **despido nulo** por vulneración de derechos fundamentales

##### **Artículos a los que hace referencia esta sentencia:**

##### **Estatuto de los Trabajadores (ET)**

**Artículo 52.c:** Regula el **despido por causas objetivas**, incluyendo razones técnicas, organizativas, productivas o económicas. En la sentencia, se analiza si la empresa justificó adecuadamente la causa organizativa alegada para el despido.

**Artículo 56.1:** Establece la **indemnización por despido improcedente**, fijando una cuantía de 33 días de salario por año trabajado. La sentencia se basa en este artículo para calcular la indemnización otorgada a la trabajadora.

##### **Código Civil**

**Artículo 1101:** Trata sobre la **responsabilidad por daños y perjuicios** por incumplimiento de obligaciones, un argumento usado por la trabajadora para justificar la solicitud de indemnización adicional.

**Artículo 1106:** Define que la indemnización debe comprender tanto la pérdida sufrida como la ganancia dejada de obtener, un aspecto en el que se basa la solicitud de D<sup>a</sup> Violeta para argumentar que la indemnización debe cubrir más que la pérdida del empleo.

# Actualidad del TSJUE

## TRANSFERENCIA INTERNACIONAL DE JUGADORES

### Fútbol: algunas de las normas de la FIFA en materia de transferencia internacional de jugadores profesionales son contrarias al Derecho de la Unión

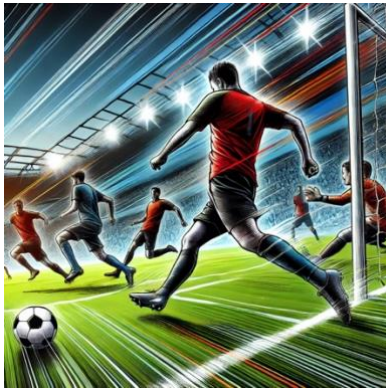


Fecha: 02/10/2024

Fuente: web del Poder judicial

Enlace: [Sentencia, Conclusiones, recurso y cuestión C-650/22](#)

Estas normas obstaculizan la libre circulación de los jugadores y restringen la competencia entre los clubes



Un exfutbolista profesional establecido en Francia impugnó ante los órganos jurisdiccionales belgas algunas de las normas adoptadas por la Fédération Internationale de Football Association (FIFA), la asociación responsable de la organización y del control del fútbol en el ámbito mundial, **alegando que esas normas representaron un obstáculo para que un club de fútbol belga lo fichara**. Las normas en cuestión están contenidas en el «Reglamento sobre el Estatuto y la Transferencia de Jugadores» (RETJ) de la FIFA.

Estas normas, aplicadas tanto por la FIFA como por las federaciones nacionales de fútbol que son miembros de la misma, como la Real Federación Belga de Fútbol (la URBSFA), rigen, entre otras, la situación en la que un club estima que uno de sus jugadores ha resuelto su contrato de trabajo sin «justa causa» antes de llegar a su término. En esos casos, el jugador y todo club que desee ficharlo son responsables solidarios del pago de cualquier indemnización adeudada a su antiguo club. Asimismo, puede imponerse al nuevo club en determinados supuestos una sanción deportiva consistente en la prohibición de fichar a nuevos jugadores durante un período determinado. Por último, la federación nacional a la que pertenece el antiguo club del jugador debe denegar la expedición del certificado de transferencia internacional a favor de la nueva federación de la que sea miembro el nuevo club mientras perdure un litigio entre el antiguo club y el jugador acerca de la terminación del contrato.

El Tribunal de Apelación de Mons preguntó al Tribunal de Justicia si esas normas son conformes con la libre circulación de los trabajadores y con el Derecho de la competencia.

**El Tribunal de Justicia declara que estas normas en su conjunto son contrarias al Derecho de la Unión.**

Por una parte, las normas en cuestión pueden obstaculizar la libre circulación de los futbolistas profesionales que desean progresar en su carrera y trabajar para un nuevo club, establecido en el territorio de otro Estado miembro de la Unión. Así, dichas normas suponen que los jugadores y los clubes que deseen ficharlos queden expuestos a riesgos jurídicos importantes, a riesgos económicos imprevisibles y potencialmente muy elevados y a riesgos deportivos serios que, considerados en su conjunto, pueden obstaculizar la transferencia internacional de esos jugadores. Si bien las restricciones a la libre circulación de jugadores profesionales pueden estar justificadas por el objetivo de interés general consistente en garantizar la regularidad de las competiciones de fútbol entre clubes, manteniendo un cierto grado de estabilidad en las plantillas de los clubes de fútbol profesional, en el presente caso, las normas en cuestión parecen, sin

perjuicio de las comprobaciones que deba hacer el Tribunal de Apelación de Mons, **ir más allá, en múltiples aspectos, de lo necesario para la consecución de ese objetivo.**

Por lo que se refiere, por otra parte, al **Derecho de la competencia**, el Tribunal de Justicia estima que las normas controvertidas **tienen por objeto limitar, o incluso eliminar, la competencia transfronteriza que podrían ejercer todos los clubes de fútbol profesional establecidos en la Unión mediante fichajes unilaterales de jugadores con contrato con otro club o de jugadores cuyo contrato de trabajo se alega que terminó sin justa causa.** A este respecto, el Tribunal de Justicia recuerda que la posibilidad de hacerse la competencia fichando a jugadores ya formados desempeña un papel esencial en el sector del fútbol profesional, y que las normas que obstaculizan de modo generalizado esta forma de competencia, estableciendo el reparto de los trabajadores entre los empleadores y compartimentando los mercados, se asemejan a un pacto de no captación. Asimismo, el Tribunal de Justicia señala que, sin perjuicio de las comprobaciones que deba hacer el Tribunal de Apelación de Mons, estas normas **no parecen indispensables o necesarias.**

## RETRIBUCIÓN

### TSJUE. CALIFICACIÓN DE LAS DIETAS.

**DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO.** Las dietas son retribución. Una diferencia en la cuantía de las dietas entre grupos mayoritariamente masculinos (pilotos) o femeninos (tripulantes de cabina) no está prohibida porque los trabajos no son de igual valor.



Fecha: 04/10/2024

Fuente: web del TSJUE

Enlace: [Sentencia del TSJUE de 04/10/2024 asunto C-314/23](#)

La **sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE)** de 4 de octubre de 2024 responde a una cuestión prejudicial planteada por la Audiencia Nacional española sobre la interpretación de la **Directiva 2006/54/CE** en relación con la igualdad de trato entre hombres y mujeres en el empleo.



#### Contexto del Litigio:

- El **Sindicato de Tripulantes Auxiliares de Vuelo de Líneas Aéreas (STAVLA)** impugnó ante la Audiencia Nacional el artículo 93 del convenio colectivo de *Air Nostrum* que regula las **dietas de los tripulantes de cabina**, alegando **discriminación indirecta por razón de sexo**. Este sindicato, apoyado por el Ministerio Fiscal, **argumentó que las dietas de los tripulantes de cabina** (predominantemente mujeres) **son significativamente inferiores a las de los pilotos** (predominantemente hombres).

- La Audiencia Nacional remitió la cuestión al TJUE para determinar si esta diferencia en las dietas constituye una **discriminación indirecta por razón de sexo**, prohibida por la Directiva.

**Cuestión Prejudicial:**

- El TJUE debía aclarar si las dietas, que compensan gastos en desplazamientos, se consideran parte de la **retribución** o de las **condiciones de trabajo** bajo la Directiva 2006/54, y si la diferencia de cuantía entre los colectivos puede constituir discriminación.

**Decisión del TJUE:****Calificación de las dietas:**

- El Tribunal determinó que las dietas a tanto alzado para compensar gastos derivados de desplazamientos laborales constituyen un **elemento de retribución** y no solo una condición de trabajo, ya que se abonan en relación con la prestación laboral y no como compensación por gastos específicos.

**Diferencia de trato:**

- El TJUE concluyó que, para que una diferencia en la cuantía de estas dietas se considere discriminación, los colectivos afectados (tripulantes y pilotos) deben realizar el **mismo trabajo o un trabajo de igual valor**. Dado que la formación, naturaleza y responsabilidad de los pilotos y de los tripulantes de cabina **son diferentes, no se puede considerar que realicen trabajos de igual valor**.

**No discriminación:**

- Por lo tanto, la diferencia en la cuantía de las dietas no se califica como **discriminación indirecta** según la Directiva, ya que los grupos no desempeñan trabajos equivalentes.

**Conclusión:**

Los artículos 2(1)(e) y 4 de la Directiva 2006/54 se interpretan en el sentido de que las dietas forman parte de la retribución. Una diferencia en su cuantía entre grupos mayoritariamente masculinos o femeninos no está prohibida si los trabajos no son de igual valor.

# Convenios colectivos del Estado, Catalunya, Madrid y Andalucía

**CATALUNYA. EMPRESES D' EMPAQUETATS.** RESOLUCIÓ EMT/3547/2024, de 17 de setembre, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu per a les empreses comercials de serveis d'empaquetats, enfaixat i qualsevol altra manipulació de productes propietat de tercers. ([DOGC de 11/10/2024](#))

CATALUNYA. EMPRESAS DE EMPAQUETADOS. RESOLUCIÓN EMT/3547/2024, de 17 de septiembre, por la que se dispone la inscripción y la publicación del Convenio colectivo para las empresas comerciales de servicios de empaquetados, enfajado y cualquier otra manipulación de productos propiedad de terceros. ([DOGC de 11/10/2024](#))

**CATALUNYA. EMPRESES CUIRS.** RESOLUCIÓ EMT/3564/2024, de 27 de setembre, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de cuirs, repussats, marroquineria i similars de Catalunya (codi de conveni núm. 79000115011994). ([DOGC de 11/10/2024](#))

CATALUNYA. EMPRESAS CUIRS. RESOLUCIÓN EMT/3564/2024, de 27 de septiembre, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de cuirs, repussats, marroquineria i similars de Catalunya (codi de conveni núm. 79000115011994). ([DOGC de 11/10/2024](#))