

ÍNDICE**Sentencias de interés**

DESPIDO DISCIPLINARIO. La sustracción de bienes de la empresa, aunque sean de escaso valor económico, es causa de despido. La pérdida de confianza y la transgresión de la buena fe es lo que justifica la sanción al trabajador.

[\[pág. 2\]](#)

SUCESIÓN DE EMPRESAS. La sucesión en la explotación de una autopista que requiere maquinaria, equipamiento, herramientas que no son transmitidas por la empresa saliente, subrogándose únicamente la empresa entrante en la mayoría de los trabajadores no puede aplicarse la jurisprudencia sobre sucesión de plantilla. No existe sucesión de empresas

[\[pág. 3\]](#)**Actualidad Poder Judicial**

COMPLEMENTO DE MATERNIDAD. El TSXG reconoce por primera vez una indemnización por daños a un pensionista al que la Seguridad Social le denegó el complemento de maternidad

[\[pág. 5\]](#)

PERMISOS. El TSXG reconoce por primera vez el derecho de los trabajadores a disfrutar de permisos para asistir a técnicas de preparación al parto

[\[pág. 6\]](#)**Actualidad TSJUE**

NOTARÍAS ESPAÑOLAS. El cambio de titular de una notaría española puede constituir transmisión de empresa

[\[pág. 8\]](#)**Actualidad CE**

ESPAÑA. La CE ha decidido llevar a España ante el TSJUE por no haber transpuesto la Directiva en materia de conciliación de la vida familiar y profesional.

[\[pág. 9\]](#)**Actualidad Seguridad Social**

VIVESS. La Seguridad Social lanza una nueva app para que los pensionistas que residen en el extranjero puedan acreditar su vivencia

[\[pág. 11\]](#)**Convenios colectivos Estado, Catalunya y Madrid**[\[pág. 12\]](#)

Sentencias de interés

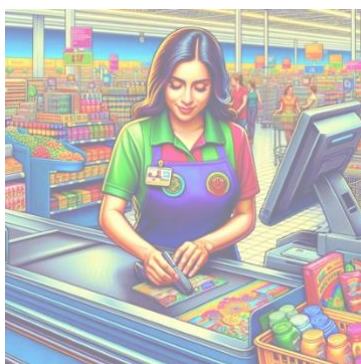
DESPIDO DISCIPLINARIO. La sustracción de bienes de la empresa, aunque sean de escaso valor económico, es causa de despido. La pérdida de confianza y la transgresión de la buena fe es lo que justifica la sanción al trabajador.



Fecha: 17/10/2023

Fuente: web del Poder judicial

Enlace: [Sentencia del TS de 17/10/2023](#)



La cuestión a resolver en el presente recurso de casación unificadora consiste en determinar si la apropiación indebida de productos sin ser abonados por la trabajadora de un supermercado, es motivo suficiente para calificar el despido como procedente si así se prevé en el régimen disciplinario del convenio colectivo aplicable o, si por el contrario, debe ser calificado el despido como improcedente por el escaso valor de los productos sustraídos

Cuando el trabajador se apropia de bienes de la empresa en un supermercado, no es solo que con ello cause un perjuicio económico directo a la empresa, sino que compromete además la situación personal de los trabajadores que prestan servicio en el establecimiento en el que estaba hurtando los productos. Con todo, y **al margen del mayor o menor perjuicio económico que suponga el valor de los objetos hurtados**, lo más relevante es sin duda que una vez detectada esa conducta, difícilmente puede sostenerse que no se haya quebrado la confianza que la empresa deposita en la trabajadora que ocupa un puesto de trabajo como cajera. No parece razonable que el empleador carezca de la posibilidad de aplicar algún tipo de sanción a la trabajadora que con esos antecedentes volvería a desempeñar esas funciones en su puesto de trabajo, pese a conocer que ya se ha apropiado de productos. **La pérdida de confianza y la transgresión de la buena fe es lo que justifica la sanción al trabajador** en los supuestos en los que se apropia de bienes de la empresa de escasa relevancia y mínimo valor económico.

SUCESIÓN DE EMPRESAS. La sucesión en la explotación de una autopista que requiere maquinaria, equipamiento, herramientas que no son transmitidas por la empresa saliente, subrogándose únicamente la empresa entrante en la mayoría de los trabajadores no puede aplicarse la jurisprudencia sobre sucesión de plantilla. No existe sucesión de empresas



Fecha: 26/09/2023

Fuente: web del Poder judicial

Enlace: [sentencia del TS de 26/09/2023](#)



La cuestión a resolver en el presente recurso de casación para la unificación de doctrina, es si la empresa entrante en una contrata, obligada a desplegar medios humanos y materiales para hacer frente al objeto de la misma, y que incorporó a su plantilla la mayoría de los trabajadores de la empresa saliente, debió subrogarse en el contrato de trabajo del demandante con base a lo dispuesto en el artículo 44 ET.

La doctrina correcta se encuentra en la sentencia de contraste que recoge la doctrina precedente sobre la cuestión. En efecto, la jurisprudencia [por todas SSTs 399/2018 de 16 de abril (Rcud. 2392/2016); 78/2020, de 29 de enero (Rcud. 2914/2017); 189/2020, de 3 de marzo (Rcud. 3439/2017) y 795/2020, de 24 de septiembre (Rcud. 300/2018)] ha sostenido que el art. 44 del

ET exige para que se produzca una sucesión empresarial, bien la trasmisión de elementos patrimoniales y de personas, pues el objeto de la transmisión ha de ser "un conjunto organizado de personas y elementos que permita el ejercicio de una actividad económica que persigue un objetivo propio", o bien en el caso de que la actividad en concreto descansa fundamentalmente en la mano de obra, que sea esta (mano de obra) la que se transmita. **No puede estimarse que exista la llamada "sucesión de plantillas" que se produce cuando en empresas en las que en el proceso de producción es la mano de obra el factor fundamental de forma que la actividad puede continuar con los mínimos cambios personales y de dirección, pero en los casos en que la nueva contratista, además, debe hacer una pequeña inversión en herramientas y utensilios y viene obligada también a aportar, comprar, herramientas, máquinas pesadas, vehículos y medios informáticos que requieren una inversión que no es fácil realizar de un día para otro.** En estos casos, la nueva empleadora, aporta medios mecánicos y su know-how, saber hacer, lo que hace que el supuesto sea distinto a aquel en el que la actividad se reanuda nombrando uno o varios encargados de la dirección de los trabajos.

Pues bien, acreditado que tanto la empresa saliente como la entrante estaban obligadas a desplegar, para dar cumplimiento a los fines de la contrata, **los medios materiales y personales señalados por**

los manuales de explotación y en la normativa en vigor, debemos estimar el motivo de casación, formalizado por la recurrente. - Aplicamos, a estos efectos, la doctrina de la Sala en las referidas sentencias 78/2020, de 29 de enero (Rcud. 2914/2017); 189/2020, de 3 de marzo (Rcud. 3439/2017) y 795/2020, de 24 de septiembre (Rcud. 300/2018), **en las que descartamos**, en un procedimiento de despido con hechos sustancialmente iguales al aquí debatido, **la existencia de la llamada "sucesión de plantillas"**, cuya admisibilidad procede únicamente cuando la actividad empresarial pivota esencialmente sobre la mano de obra, de forma que la contrata puede continuar con los mínimos cambios personales y de dirección, pero no es admisible cuando la nueva contratista está obligada a desplegar además los medios materiales precisos para que la contrata alcance sus fines, que es lo sucedido aquí.

No desconoce la Sala el contenido de la **STJUE de 27 de febrero de 2020, asunto C-298/18**, en la que se concluye que el hecho de que la nueva adjudicataria de una determinada contrata aporte los medios materiales propios necesarios para la prestación del servicio, sin hacerse cargo de los que utilizaba la empresa saliente, no impide apreciar la existencia de una situación jurídica de transmisión de empresa, cuando la nueva empresa ha contratado en cambio a una parte importante de los trabajadores que prestaban servicios para la anterior, y el motivo por el que se ha visto obligada a aportar esos medios materiales de su propiedad surge de un imperativo legal, debido a la necesidad de cumplir determinados requisitos jurídicos, medioambientales y técnicos impuestos por el organismo adjudicador.

Es cierto que la nueva concesionaria ha contratado a la mayor parte de la plantilla de la anterior empresa y ha continuado sin interrupción la actividad, **pero no lo es menos que ha aportado una relevante infraestructura material de su propiedad, en lugar de hacerse cargo de la que venía utilizando con esa misma finalidad la otra empresa, y sin que esta decisión estuviere motivada por el hecho de que no los hubiere adquirido de la misma, "debido a requisitos jurídicos, medioambientales y técnicos impuestos por el poder adjudicador"**, como sería presupuesto previo para la aplicación de aquella doctrina, que se sustenta en la consideración de que los elementos materiales utilizados por la anterior empresa carecen en realidad de cualquier valor económico, y por este motivo se trata más bien de una situación de sucesión de plantilla, en lo que lo esencial es el valor de la mano de obra que surge con la asunción por la nueva adjudicataria de la mayor parte de los trabajadores que prestaban servicios en la contrata, lo que nada tiene que ver con las circunstancias del caso de autos.

Actualidad del Poder Judicial

COMPLEMENTO DE MATERNIDAD. El TSXG reconoce por primera vez una indemnización por daños a un pensionista al que la Seguridad Social le denegó el complemento de maternidad

Reconoce por primera vez el derecho de un recurrente a ser indemnizado por el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) con 1.500 euros por los daños y perjuicios causados

PODER
JUDICIAL
ESPAÑA

Fecha: 14/11/2023

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Acceder a Nota y sentencia](#)



La Sala General de lo Social del Tribunal Superior de Xustiza de Galicia (TSXG), tras la sentencia emitida el pasado mes de septiembre por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) en la que decretó, en respuesta a una cuestión prejudicial planteada por la propia Sala de lo Social del TSXG, que España debía indemnizar a los padres que hubiesen reclamado judicialmente su complemento de maternidad, ha reconocido por primera vez el derecho de un recurrente a ser indemnizado por el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) con 1.500 euros por los daños y perjuicios causados, derivados de la vulneración del derecho fundamental a la igualdad.

El TSXG entiende que la cantidad fijada -1.500 euros- es suficiente para “compensar íntegramente los perjuicios efectivamente sufridos como consecuencia de la discriminación, según las normas nacionales aplicables, incluidas las costas y los honorarios de abogado en que el interesado haya incurrido con ocasión del procedimiento judicial”. A juicio de los magistrados del alto tribunal es una cantidad que “restablece ponderadamente la igualdad en los dos planos (material y procedimental) a los que se refiere el TJUE y resarce los daños sufridos por el actor, ajustándonos a lo solicitado por el propio beneficiario (congruencia)”.

La Sala en pleno, formada por 15 magistrados, destaca que la resolución del INSS en la que le denegó el complemento de maternidad “vulneró su derecho a no ser discriminado por razón de sexo”. Además, el TSXG ha vuelto a fijar -como ha hecho en centenares de sentencias- los efectos retroactivos del complemento de maternidad en la fecha del hecho causante de la prestación complementada. En el fallo, el TSXG subraya que “resulta ya indiscutible el derecho de los varones a disfrutar del complemento de maternidad en igualdad de condiciones a las mujeres”. La sentencia no es firme, pues contra ella cabe presentar recurso de casación.

Actualidad del Poder Judicial

PERMISOS. El TSXG reconoce por primera vez el derecho de los trabajadores a disfrutar de permisos para asistir a técnicas de preparación al parto

El alto tribunal gallego avala una sentencia emitida por el Juzgado de lo Social número 4 de Vigo en la cual se da la razón a un demandante de este derecho, representante legal del personal de una empresa

PODER
JUDICIAL
ESPAÑA

Fecha: 15/11/2023

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Acceder a Nota y sentencia](#)



La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Xustiza de Galicia (TSXG) ha confirmado, por primera vez, el derecho de los trabajadores a disfrutar de permisos retribuidos para asistir a técnicas de preparación al parto. De esta forma, el alto tribunal gallego ha avalado una sentencia emitida por el Juzgado de lo Social número 4 de Vigo en la cual se da la razón a un demandante de este derecho, representante legal del personal de una empresa.

El fallo de primera instancia, sin embargo, no reconoce a los hombres el permiso para acudir a exámenes prenatales, también solicitado por el demandante. El TSXG coincide “con el acertado criterio de la juzgadora de instancia” de no extender este permiso a los trabajadores varones y demás personas progenitoras que no son gestantes. Por lo tanto, ha desestimado el recurso interpuesto por el representante legal del personal de la empresa contra la sentencia del Juzgado de lo Social número 4 de Vigo, en el que demandaba que también se le reconociese el permiso para exámenes prenatales.

El fallo de primera instancia, sin embargo, no reconoce a los hombres el permiso para acudir a exámenes prenatales, también solicitado por el demandante. El TSXG coincide “con el acertado criterio de la juzgadora de instancia” de no extender este permiso a los trabajadores varones y demás personas progenitoras que no son gestantes. Por lo tanto, ha desestimado el recurso interpuesto por el representante legal del personal de la empresa contra la sentencia del Juzgado de lo Social número 4 de Vigo, en el que demandaba que también se le reconociese el permiso para exámenes prenatales.

La Sala de lo Social del TSXG indica en la resolución que está de acuerdo con la argumentación de la juzgadora de primera instancia, quien considera que ambos permisos son, en su origen, en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales de 1995, exclusivamente femeninos, pero destaca que “la evolución normativa, jurisprudencial y doctrinal acaecida desde entonces” le hace llegar a la conclusión de que el permiso para técnicas de preparación al parto “debe ser extendido a los trabajadores varones, pues en otro caso sería discriminatorio por razón de sexo, en aplicación de la doctrina contenida en la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) de 30 de septiembre de 2010, Caso Roca Álvarez, C-104/09”.

Los magistrados del alto tribunal gallego avalan la diferencia entre un permiso y otro, pues subrayan que el permiso para exámenes prenatales “es un derecho de maternidad que, en atención a la habilitación concedida en la Directiva 92/85 de la Comunidad Europea, se puede reconocer solo a las mujeres embarazadas, y en estos términos se ha reconocido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, el Estatuto del Trabajador y el Estatuto Básico del Empleado Público”. Y, respecto al permiso para asistir a técnicas de preparación al parto, afirman que “no encuentra habilitación para su carácter sexuado en la Directiva 92/85 de la Comunidad Europea”, por lo que concluyen, en base a la doctrina Roca Álvarez, que es “un derecho de conciliación que, como tal, no puede tener carácter sexuado, so incumplir la prohibición de discriminación”.

El TSXG explica, en cuanto al permiso para exámenes prenatales, que el artículo 9 de la Directiva 92/85 de la Comunidad Europea es “claro en el sentido de reconocer el derecho solo a las trabajadoras gestantes”. La Sala incide en que, en el derecho interno, “también lo son el artículo 25.5 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y el artículo 48.e) del Estatuto Básico del Empleado Público”. Además, asegura que “en todas las normas de referencia el permiso se reconoce solamente **`para la realización de exámenes prenatales`**, no **`para acompañar en la realización de exámenes prenatales`**”.

La Sala de lo Social añade en la sentencia, respecto a los permisos para técnicas de preparación al parto, que **“la propia redacción de las normas no excluye a los trabajadores padres y demás personas no gestantes, pues, mientras que obviamente estos no pueden ser sometidos a permisos prenatales, sí pueden asistir a las técnicas de preparación al parto, y desde la perspectiva del buen fin del proceso de maternidad/gestación, ello suele ser saludable recomendación”**. La resolución no es firme, pues cabe presentar recurso ante el Tribunal Supremo.

Actualidad del TSJUE

NOTARÍAS ESPAÑOLAS. El cambio de titular de una notaría española puede constituir transmisión de empresa



Fecha: 16/11/2023

Fuente: web del TSJUE

Enlace: [Acceder a recurso, conclusiones y sentencia Asunto C-583/21](#)

Cuatro trabajadores de una notaría de Madrid presentaron demanda ante un juez de esta ciudad **para que declarase ilegales sus despidos por parte del nuevo titular de la notaría**. Según el juez de Madrid, los notarios que ocuparon esa plaza sucesivamente emplearon a los trabajadores de modo ininterrumpido. El nuevo notario justificó los despidos porque los trabajadores no habían superado el período de prueba.

Los trabajadores piden también al juez de Madrid que su **antigüedad se calcule**, a todos los efectos que procedan, desde el día en que comenzaron a trabajar en la notaría. En cambio, el notario titular considera que la antigüedad de estos solo empieza a contar a partir de la fecha en que él suscribió los contratos de trabajo con los trabajadores.

El juez de Madrid pregunta al Tribunal de Justicia si, habida cuenta de las particularidades de la profesión de notario en

España, **la Directiva relativa al mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de transmisión de empresas¹ es aplicable a esta situación.**

El Tribunal de Justicia considera que los notarios españoles, pese a ser funcionarios públicos, ejercen una actividad económica en el sentido de la Directiva, extremo que, no obstante, debe comprobar el juez de Madrid. En efecto, ofrecen a los clientes servicios con carácter retribuido y en condiciones de competencia. Por lo tanto, **no pueden ser considerados autoridades administrativas públicas.**

En lo que respecta a la existencia de una transmisión, **el Tribunal de Justicia señala que el cambio en el titular de una notaría debe asimilarse a un cambio de empresario** –circunstancia en la que la Directiva protege a los trabajadores **manteniendo sus derechos**– **a pesar de que los notarios españoles adquieran la titularidad de una notaría tras ser nombrados por el Estado.**

Por otra parte, el cambio en el titular no implica necesariamente que la identidad de la notaría cambie. El mantenimiento de esta identidad constituye precisamente el criterio decisivo para determinar la existencia de transmisión en el sentido de la Directiva.

El Tribunal de Justicia subraya que la actividad de una notaría depende fundamentalmente de su mano de obra, de modo que puede mantener su identidad tras su transmisión si el nuevo titular se hace cargo de una parte sustancial de la plantilla, permitiéndole de esta manera continuar las actividades de la notaría. Según el Tribunal de Justicia, este parece ser el caso en el presente asunto, puesto que el nuevo notario ejerce la misma actividad que su predecesor y se hizo cargo de una parte sustancial de la plantilla que este empleaba. **También asumió los medios materiales y los locales de la notaría y se convirtió de esta forma en el depositario de los documentos que en ella se conservan. Corresponde al juez de Madrid verificar si este es efectivamente el caso.**

¹ [Directiva 2001/23/CE del Consejo](#), de 12 de marzo de 2001, sobre la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros relativas al mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de [transmisiones] de empresas, de centros de actividad o de partes de empresas o de centros de actividad

Actualidad CE

ESPAÑA. La CE ha decidido llevar a España ante el TSJUE por no haber transpuesto la Directiva en materia de conciliación de la vida familiar y profesional.

Conciliación de la vida familiar y la vida profesional: La Comisión decide llevar a BÉLGICA, IRLANDA y ESPAÑA ante el Tribunal de Justicia de la Unión Europea por no transponer plenamente la Directiva relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional



Fecha: 16/11/2023
Fuente: web de la CE
Enlace: [acceder](#)



La Comisión Europea ha decidido hoy llevar a **Bélgica, Irlanda y España** ante el Tribunal de Justicia de la Unión Europea por no haber notificado las medidas nacionales de plena transposición de los derechos de la UE en materia de conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores [[Directiva \(UE\) 2019/158](#)].

La Directiva relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional, adoptada en 2019, es un acto legislativo de importancia que tiene por objeto permitir a los progenitores que trabajan conciliar mejor las facetas privada y profesional de su vida. Establece normas mínimas para el permiso de paternidad, el permiso parental y el permiso para cuidadores, así como el derecho a solicitar fórmulas de trabajo flexible. Estas nuevas normas pretenden facilitar el desarrollo de la carrera profesional y de la

vida familiar sin tener que sacrificar ninguna de las dos cosas. La Directiva permite a los progenitores y cuidadores que trabajan cogerse permisos para cuidar de familiares que necesiten cuidados.

El plazo para la transposición de las disposiciones de la Directiva relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional al Derecho nacional **acabó el 2 de agosto de 2022**. En [septiembre de 2022](#), la Comisión envió sendas cartas de emplazamiento a los diecinueve Estados miembros que no habían comunicado la plena transposición de la Directiva. En [abril de 2023](#), la Comisión envió dictámenes motivados a los once Estados miembros que aún no habían notificado las medidas nacionales de plena transposición. Estos países disponían de dos meses para tomar las medidas necesarias de acatamiento del dictamen motivado. Bélgica, Irlanda y España todavía no han comunicado las medidas de transposición. Dado que los asuntos se refieren a la no comunicación de las medidas de transposición de una directiva adoptada por el procedimiento legislativo ordinario, la Comisión pedirá al Tribunal de Justicia de la Unión Europea que imponga sanciones económicas a dichos Estados miembros.

Antecedentes

La Directiva relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional, adoptada en 2019, tiene por objeto aumentar i) la participación de las mujeres en el mercado laboral y ii) el disfrute de permisos por motivos familiares y fórmulas de trabajo flexible. La tasa de empleo general de las mujeres en la UE es 10,8 puntos porcentuales inferior a la de los hombres. Además, solo el 68 % de las mujeres con responsabilidades de cuidados desempeña una actividad laboral en comparación con los hombres en la misma situación, que ascienden al 81 %. La Directiva establece los siguientes derechos:

Permiso de paternidad: El padre tiene derecho a un permiso de paternidad de al menos diez días laborables en torno al momento del nacimiento del hijo. La prestación recibida durante el permiso de paternidad debe alcanzar, como mínimo, el nivel de la prestación por enfermedad.

Permiso parental: Cada uno de los progenitores tiene derecho a un permiso parental de un mínimo de cuatro meses, dos de los cuales son retribuidos e intransferibles. Los progenitores pueden solicitar el disfrute de su permiso de forma flexible, ya sea a tiempo completo, a tiempo parcial o en múltiples períodos.

Permiso para cuidadores: Todo trabajador que preste cuidados o ayuda personales a un familiar o a una persona que viva en el mismo hogar tiene derecho a un permiso para cuidadores de cinco días laborables al año como mínimo.

Fórmulas de trabajo flexible: Todo trabajador progenitor de un hijo de hasta al menos ocho años de edad, así como todo cuidador, tiene derecho a solicitar la reducción del horario laboral, un horario de trabajo flexible y condiciones de flexibilidad en el lugar de trabajo.

La Directiva va unida a la [Estrategia Europea de Cuidados](#), que tiene como objetivo garantizar unos servicios asistenciales de calidad, asequibles y accesibles en toda la Unión Europea y mejorar la situación tanto de los cuidadores (profesionales o informales) como de los receptores de cuidados.

Más información

Ficha informativa: [Nuevos derechos de conciliación de la vida familiar y la vida profesional](#)

Comunicado de prensa: [Nuevos derechos para mejorar la conciliación de la vida familiar y la vida profesional](#)

Sitio web: [Conciliación de la vida familiar y la vida profesional](#)

Sitio web: [La situación de las mujeres en el mercado laboral](#)

Eurostat: [Estadísticas relativas a las tasas de empleo por sexo, edad y nivel de estudios alcanzados](#)

Eurostat: [Estadísticas relativas al porcentaje de empleo a tiempo parcial sobre el total de empleo](#)

[Procedimiento de infracción de la UE](#)

[Base de datos de las decisiones sobre infracciones](#)

[Enlace al paquete de infracciones de noviembre de 2023](#)

[Decisión de infracción contra Bélgica \[INFR\(2022\)0332\]](#)

[Decisión de infracción contra Irlanda \[INFR\(2022\)0370\]](#)

[Decisión de infracción contra España \[INFR\(2022\)0355\]](#)

Actualidad Seguridad Social

VIVESS. La Seguridad Social lanza una nueva app para que los pensionistas que residen en el extranjero puedan acreditar su vivencia

Seguridad**Social**

Fecha: 15/11/2023

Fuente: Seguridad Social

Enlace: [acceder](#)



El Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) ha lanzado "Vivess", una nueva aplicación móvil que ofrece a los pensionistas residentes en el extranjero la posibilidad de realizar el trámite anual de acreditación de la vivencia de forma fácil y cómoda desde su teléfono.

Como en años anteriores, el plazo de acreditación de la vivencia será **desde el 1 de enero hasta el 31 de marzo de 2024**. Este año, los pensionistas podrán realizar este trámite por los medios habituales hasta la fecha, es decir, enviando el documento original de su Fe de Vida a la Dirección Provincial

que gestiona su pensión, o bien compareciendo en persona o por videoconferencia ante la Consejería de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social de España con sede en determinados países; o podrán utilizar esta nueva aplicación basada en el reconocimiento facial.

Esta aplicación se encuentra **ya disponible para su descarga de forma gratuita** en la plataforma de [aplicaciones móviles Google Play](#) -para smartphone con sistema operativo Android- o [en App Store](#) si su dispositivo es iOS. Una vez instalada, podrás registrarte para realizar el trámite de acreditación de la vivencia a partir del 1 de enero de 2024 sin necesidad de realizar ningún desplazamiento ni envío postal.

Recuerda que este trámite está destinado **exclusivamente a los pensionistas que residen en el extranjero**, si resides en España no tendrás que realizarlo. El INSS va a informar a estos pensionistas residentes en el extranjero, alrededor de 100.000 en total, del lanzamiento de esta nueva app a través de una carta y un tríptico que explica cómo funciona, con enlaces para poder descargar la app y visualizar un video tutorial.

La campaña divulgativa se completará con el envío de carteles informativos para su colocación en las Consejerías de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social de España.

Convenios colectivos del Estado, Catalunya y Madrid

ESTATAL. LOTERÍAS. Resolución de 31 de octubre de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de prórroga y revisión salarial para el año 2023 del Convenio colectivo estatal para las Delegaciones Comerciales de la Sociedad Estatal Loterías y Apuestas del Estado. [[BOE 15/11/2023](#)]

ESTATAL. GRANJAS. Resolución de 31 de octubre de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registran y publican las tablas salariales definitivas para el año 2022 del Convenio colectivo estatal para las granjas avícolas y otros animales. [[BOE 15/11/2023](#)]

ESTATAL. SEGUROS PRIVADOS. Resolución de 3 de noviembre de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de empresas de mediación de seguros privados. [[BOE 15/11/2023](#)]

ESTATAL. ACCIÓN E INTERVENCIÓN SOCIAL. Resolución de 3 de noviembre de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la modificación del II Convenio colectivo estatal de acción e intervención social. [[BOE 15/11/2023](#)]

CATALUNYA. EMPLEADOS FINCAS URBANAS. RESOLUCIÓN EMT/3789/2023, de 6 de noviembre, por la que se dispone la inscripción y la publicación del Convenio colectivo de trabajo para empleados de fincas urbanas de Cataluña para los años 2023-2024 (código de convenio núm. 79001735012001). [[DOGC 16/11/2023](#)]

CATALUNYA. ITV. RESOLUCIÓN EMT/3826/2023, de 30 de octubre, por la que se dispone la inscripción y la publicación del 6º Convenio colectivo de empresas de inspección técnica de vehículos de la comunidad autónoma de Cataluña (código de convenio núm. 79002605012007). [[DOGC 17/11/2023](#)]