

ÍNDICE

Sentencias



HERRAMIENTA IMPLANTADA DE COMUNICACIÓN

COMUNICACIÓN CON RECURSOS HUMANOS. La AN obliga a una empresa a ofrecer a los trabajadores métodos alternativos a la herramienta implantada de comunicarse estos últimos con recursos humanos.

[pág. 8]



REMUNERACIÓN

DESPLAZAMIENTO. El TS dictamina que el tiempo que los trabajadores de la empresa de ascensores dedican a los desplazamientos efectuados cuando inician su jornada de trabajo, desde su domicilio personal hasta la llegada al domicilio del primer cliente de la empresa y, al final de la jornada diaria, el tiempo del retorno desde el domicilio del último cliente hasta que los empleados regresan a su domicilio particular, no tiene la consideración de tiempo de trabajo efectivo que devenga la correspondiente remuneración.

[pág. 9]



DESPIDO OBJETIVO POR INEPTITUD

DOCTRINA CA NA NEGRETA. La empresa debe demostrar no sólo la concurrencia de la ineptitud sobrevinida sino también la imposibilidad de adecuar el puesto de trabajo a las limitaciones del trabajador.

[pág. 10]

Actualidad del Poder Judicial



DERECHO A CURSOS DE APTITUD PROFESIONAL

El TSJ de Aragón ratifica el derecho de los conductores de limpieza y recogida de residuos a realizar los cursos de aptitud profesional en horario laboral y sufragarlos la empresa

[pág. 12]

Según el tribunal, la empresa decide qué vehículos asigna a cada trabajador para realizar su actividad y ofrecer un camión que requiere el CAP para conducirlo conlleva dotarle de formación



PENSIÓN DE VIUDEDAD

El TSJMU concede la pensión de viudedad a la mujer de un trabajador fallecido durante una excedencia de 3 meses

La Sala Social, en la línea jurisprudencial del Supremo, aplica un “**criterio flexible**” en relación con el requisito de situación de alta o asimilada para el acceso a la prestación. El causante sufrió un accidente ocho días antes de reincorporarse a su actividad laboral, circunstancia que se ha de valorar individualmente para “evitar situaciones de desprotección”

[pág. 14]

Sentencias TSJUE



EMPLEADAS DEL HOGAR

Ordenación del tiempo de trabajo: los empleadores domésticos deben establecer un sistema que permita computar la jornada laboral diaria de cada empleado de hogar

[\[pág. 16\]](#)



PRESTACIONES FAMILIARES

Un Estado miembro no puede excluir del derecho a prestaciones familiares a un trabajador extranjero porque no se haya acreditado que sus hijos nacidos en un país tercero entraran de forma regular en su territorio

Los nacionales de países terceros admitidos en un Estado miembro con el fin de trabajar legalmente en él deben gozar de igualdad de trato con los propios nacionales

Actualidad de la Comisión Europea



DICTAMEN MOTIVADO

PRODUCTO PANEUROPEO. La Comisión insta a ESPAÑA y PORTUGAL a completar la aplicación del Reglamento sobre el producto paneuropeo de pensiones individuales

[\[pág. 18\]](#)

Convenios col. Estado, Catalunya, Madrid y Andalucía

[\[pág. 19\]](#)

Sentencias de interés

HERRAMIENTA IMPLANTADA DE COMUNICACIÓN

COMUNICACIÓN CON RECURSOS HUMANOS. La AN obliga a una empresa a ofrecer a los trabajadores métodos alternativos a la herramienta implantada de comunicarse estos últimos con recursos humanos.



Fecha: 19/11/2024

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Acceder a Sentencia de la AN de 19/11/2024](#)

Antecedentes y hechos

- El conflicto colectivo surge de la decisión de **Majorel SP Solutions SAU** de implementar como único medio de comunicación con Recursos Humanos la herramienta digital **HR Case**, eliminando los canales presenciales y de correo electrónico. Esta medida afecta a aproximadamente **4,500 trabajadores**, bajo el marco del III Convenio Colectivo Estatal del Sector de Contact Center. Los sindicatos demandantes (FeSMC-UGT, CCOO, USO, y CGT) presentaron diversas demandas,

posteriormente acumuladas, argumentando que esta decisión:

Restricción injustificada:

- Impide a los trabajadores utilizar otros medios válidos en derecho para enviar partes de baja, solicitudes de permisos, excedencias, anticipos, entre otros.

Falta de accesibilidad:

- Existen limitaciones en la plataforma, como la imposibilidad de adjuntar documentos desde los ordenadores de trabajo, la falta de acceso a dispositivos USB y la dependencia de teléfonos móviles personales para ciertas gestiones.

Tiempo de respuesta inadecuado:

- Las solicitudes a través de HR Case tardan en promedio **14-17 días** en resolverse, lo que afecta permisos urgentes como los de conciliación familiar.

Falta de consulta previa:

- La decisión fue adoptada unilateralmente, sin informar a la representación legal de los trabajadores (RLT) ni ofrecer formación adecuada.
- Por su parte, Majorel argumentó que la medida era parte de su proceso de digitalización y que HR Case es una herramienta efectiva y fácil de usar, implementada progresivamente desde 2021.

Fallo del Tribunal

- La Audiencia Nacional estima las demandas presentadas por los sindicatos, **declarando nula la comunicación de Majorel del 17 de junio de 2024 que establecía HR Case como único medio de comunicación**. Además, **reconoce el derecho de los trabajadores y de la representación legal a usar otros medios válidos en derecho**, incluidos el correo electrónico y los canales presenciales.

- Sin embargo, desestima la pretensión de CGT de acceso generalizado de la representación legal a HR Case, limitándolo a situaciones específicas.

Fundamentos jurídicos

Poder de dirección del empresario:

- El Tribunal reconoce el derecho del empresario a organizar los procedimientos internos, pero establece que **no puede imponer una herramienta única** que limite de manera injustificada los derechos de los trabajadores.

Dificultades prácticas:

El uso exclusivo de HR Case genera restricciones significativas:

- Imposibilidad de adjuntar documentos desde los ordenadores de la empresa.
- Uso obligatorio de dispositivos personales.
- Retrasos en la gestión de permisos y solicitudes.

Derecho a la accesibilidad:

- Los trabajadores deben poder emplear otros canales accesibles, especialmente para gestiones urgentes o cuando HR Case no funcione adecuadamente.

Falta de consulta previa:

- La empresa no respetó la obligación de informar y consultar a la RLT conforme al artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

Tiempo de respuesta ineficiente:

- La demora en la resolución de las solicitudes no garantiza una gestión efectiva y perjudica derechos fundamentales como la conciliación laboral y familiar.

REMUNERACIÓN

DESPLAZAMIENTO. El TS dictamina que el tiempo que los trabajadores de la empresa de ascensores dedican a los desplazamientos efectuados cuando inician su jornada de trabajo, desde su domicilio personal hasta la llegada al domicilio del primer cliente de la empresa y, al final de la jornada diaria, el tiempo del retorno desde el domicilio del último cliente hasta que los empleados regresan a su domicilio particular, no tiene la consideración de tiempo de trabajo efectivo que devenga la correspondiente remuneración.



Fecha: 27/11/2024

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Acceder a Sentencia del TS de 27/11/2024](#)

Antecedentes de hecho y objeto del recurso

- La Federación Estatal de Industria de Comisiones Obreras y la Federación Estatal de Industria, Construcción y

Agro de UGT presentaron una demanda de conflicto colectivo contra TK Elevadores SLU. Solicitaron

que el **tiempo empleado por los trabajadores** en desplazarse desde su domicilio al primer cliente y de regreso **se considerase tiempo de trabajo**, con efectos retroactivos desde octubre de 2019, y se remunerase adecuadamente.

- Por su parte, **la empresa sostuvo** que dichos desplazamientos no debían computarse como tiempo efectivo de trabajo, al no cumplir los requisitos del artículo 34.5 del Estatuto de los Trabajadores (ET).
- La **Audiencia Nacional**, en sentencia previa, estimó parcialmente la demanda y declaró que esos desplazamientos constituían tiempo de trabajo, reconociendo el derecho de los trabajadores a reclamar individualmente las remuneraciones. TK Elevadores SLU interpuso recurso de casación ordinario, alegando:
 - La necesidad de introducir nuevos hechos probados.
 - La incorrecta interpretación del artículo 34 del ET y de la Directiva 2003/88/CE.

El Ministerio Fiscal se opuso al recurso, apoyando la sentencia de la Audiencia Nacional.

Fallo del Tribunal Supremo y fijación de doctrina

- El Tribunal Supremo **estimó el recurso de casación** ordinario interpuesto por TK Elevadores SLU, anuló la sentencia recurrida y desestimó la demanda.
- El TS **concluyó que no se cumplían las circunstancias necesarias para considerar el tiempo de desplazamiento como tiempo de trabajo efectivo**.
- No se fija doctrina vinculante específica, **pero se reafirma en su jurisprudencia previa**.

Fundamentos jurídicos del fallo

El TS basó su fallo en los siguientes argumentos:

Doctrina previa y jurisprudencia del TJUE:

- El concepto de “tiempo de trabajo” exige que el trabajador **esté a disposición del empleador** y desempeñando sus funciones (art. 2.1 de la Directiva 2003/88/CE).
- La sentencia C-266/14 (Tyco) del TJUE aplica en casos de ausencia de un centro fijo o habitual, pero en este caso no se demostró que los trabajadores estuvieran en circunstancias similares.

Derecho interno:

- El artículo 34.5 del ET establece que la jornada laboral comienza cuando el trabajador está en su puesto de trabajo.
- No se probó que los desplazamientos fuesen parte intrínseca de las funciones laborales, ni que hubiera cambios en la organización empresarial que modificaran la naturaleza de la actividad.

Análisis comparativo con sentencias previas:

- Se distinguió este caso de otros en los que se reconoció el tiempo de desplazamiento como tiempo de trabajo (sentencias STS 605/2020 y 617/2021), donde se demostraron circunstancias específicas, como la eliminación de centros de trabajo o una dependencia operativa del empleador durante el desplazamiento.

Artículos y normativa aplicados

[Art. 34.5 del ET](#): Regula que el tiempo de trabajo se computa desde que el trabajador está en su puesto. Aplicado para determinar que los desplazamientos no cumplen con este requisito.

[Directiva 2003/88/CE, art. 2.1](#): Define el tiempo de trabajo como el período en el que el trabajador está disponible para el empresario y ejerciendo sus funciones.

[LOPJ, art. 4 bis](#): Consagra la primacía del Derecho de la Unión Europea en caso de conflicto con el Derecho interno.

DESPIDO OBJETIVO POR INEPTITUD

DOCTRINA CA NA NEGRETA. La empresa debe demostrar no sólo la concurrencia de la ineptitud sobrevenida sino también la imposibilidad de adecuar el puesto de trabajo a las limitaciones del trabajador.



Fecha: 06/11/2024

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Acceder a Sentencia del TSJ de Galicia de 06/11/2024](#)**Antecedentes de hecho y objeto del recurso**

- La trabajadora Micaela, contratada como cocinera por Servicios Renovados de Alimentación S.A.U. (SERAL) desde junio de 2022, sufrió un accidente laboral en diciembre de 2022,

que **derivó en una incapacidad temporal (IT)** y posteriormente en restricciones médicas tras su alta. En marzo de 2023, el servicio de prevención de la empresa declaró a la trabajadora **“no apta” para su puesto debido a limitaciones físicas** que afectaban las tareas fundamentales de su actividad. Ante la imposibilidad alegada por la empresa de adaptar el puesto, se le notificó el **despido por causas objetivas** el 4 de abril de 2023.

- La trabajadora demandó alegando discriminación por enfermedad o discapacidad, y el Juzgado de lo Social nº 3 de Vigo declaró nulo el despido, condenando a la empresa a readmitirla, pagar los salarios de tramitación y una indemnización por daños morales de 7.501 euros. La empresa interpuso recurso de suplicación solicitando la revocación de dicha sentencia.

Fallo del Tribunal Superior de Justicia de Galicia (TSJ Galicia)

El TSJ desestimó el recurso de SERAL y confirmó la nulidad del despido, señalando que la empresa **no acreditó**:

- La imposibilidad de adaptar el puesto de trabajo.
- La inexistencia de puestos alternativos adecuados a las limitaciones de la trabajadora.

Asimismo, el Tribunal reafirmó que el despido es la última ratio, y debe ser adoptado únicamente tras agotar todas las medidas razonables para garantizar el derecho al trabajo.

Fundamentos jurídicos del fallo**Criterios para justificar un despido objetivo por ineptitud sobrevenida:**

- La ineptitud debe ser permanente y afectar a las tareas esenciales del puesto.
- Es obligatorio que la empresa acredite:
 - La existencia de la ineptitud.
 - La imposibilidad de adecuar el puesto de trabajo a las limitaciones del empleado mediante ajustes razonables.

- La inexistencia de alternativas, como la reubicación del trabajador en otro puesto compatible.

Obligación de realizar ajustes razonables:

- Según el artículo 25.1 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), la empresa debe adoptar medidas para adaptar el puesto a las características personales del trabajador. SERAL no demostró haber implementado ni evaluado dichas medidas.

Discriminación por enfermedad o discapacidad:

- El TSJ destacó que la Directiva 2000/78/CE y la Ley 15/2022 prohíben la discriminación por enfermedad o discapacidad.
- Al no justificar adecuadamente las razones del despido ni intentar adaptaciones, la empresa incurrió en un panorama indiciario de discriminación que no fue desvirtuado.

El despido como última ratio:

- La empresa debe demostrar **que no hay otra opción viable** antes de optar por la extinción del contrato. En este caso, SERAL se limitó a despedir sin explorar opciones de adaptación o reubicación.

Artículos y normativa aplicados

[Art. 25.1 de la LPRL](#): Obliga al empleador a proteger a los trabajadores sensibles mediante ajustes razonables. Es la base para exigir a la empresa explorar adaptaciones antes del despido.

[Art. 17.1 del ET](#): Prohíbe la discriminación laboral por discapacidad, aplicable por la enfermedad prolongada de la trabajadora.

[Directiva 2000/78/CE](#): Protege contra la discriminación por enfermedad o discapacidad, considerando como tales las limitaciones prolongadas.

Actualidad del Poder Judicial

DERECHO A CURSOS DE APTITUD PROFESIONAL

El TSJ de Aragón ratifica el derecho de los conductores de limpieza y recogida de residuos a realizar los cursos de aptitud profesional en horario laboral y sufragarlos la empresa

Según el tribunal, la empresa decide qué vehículos asigna a cada trabajador para realizar su actividad y ofrecer un camión que requiere el CAP para conducirlo conlleva dotarle de formación



PODER
JUDICIAL
ESPAÑA

Fecha: 16/12/2024

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: sentencia todavía no publicada

El Tribunal Superior de Justicia de Aragón ha rechazado el recurso de FCC Medio Ambiente y confirma el fallo de un juzgado Social de Zaragoza que declaró el derecho de los conductores del servicio de limpieza, recogida y puntos limpios al abono de los costes de la realización de los cursos de aptitud profesional (CAP),

así como la obligación de hacerlos en horario laboral.

El conflicto afectaba a unos 300 trabajadores del servicio de limpieza con transporte en las categorías de conductor, operario primera o peón. Para la recogida de residuos la empresa dispone de vehículos cuyo peso máximo permitido puede o no exceder de 3.500 kilos, no estando asignados siempre al mismo empleado y son los operarios quienes para conducirlos, han de obtener a su costa y fuera del horario laboral el certificado de aptitud profesional. La representación de los trabajadores solicitó que se reconociera el derecho a realizar estos cursos en horario laboral y que se sufragasen los costes y las tasas derivados de la formación.

El tribunal considera que ha quedado acreditado que las tareas de conducción de vehículos para las que se requiere estar en posesión del CAP intervienen tanto conductores como operarios de primera y peones, haciéndolo voluntariamente estas dos últimas categorías de trabajadores. “Es facultad organizativa de la empresa decidir qué clase de sus vehículos asigna a cada trabajador para realizar su actividad y qué categoría tiene ese trabajador, pero, si asigna a cualquiera de ellos un camión cuya conducción requiere contar con el CAP, ya no es libre de determinar qué trabajador es ese, pues, por aplicación de la imperativa normativa en materia de prevención de riesgos laborales, ese trabajador debe haber realizado dicha formación”, añade la Sala.

Y concluye que el tiempo dedicado a esa formación como “tiempo computable y parte de la jornada laboral ordinaria no sólo se ha de aplicar a los conductores que fueron incluidos en el citado acuerdo de la comisión paritaria de 2/11/23 sino también a los operarios de primera y peones en cuanto se les asigne conducir vehículos con una masa superior a 3.500 kilos o vehículos híbridos cuya masa no supere 4.500 kilos”.

La sentencia no es firme y contra ella cabe recurso de casación ante el Tribunal Supremo.

PENSIÓN DE VIUDEDAD

El TSJMU concede la pensión de viudedad a la mujer de un trabajador fallecido durante una excedencia de 3 meses

La Sala Social, en la línea jurisprudencial del Supremo, aplica un **“criterio flexible”** en relación con el requisito de situación de alta o asimilada para el acceso a la prestación. El causante sufrió un accidente ocho días antes de reincorporarse a su actividad laboral, circunstancia que se ha de valorar individualmente para “evitar situaciones de desprotección”

**PODER JUDICIAL ESPAÑA**

Fecha: 19/12/2024

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Sentencia TSJ de Murcia de 31/10/2024](#)

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Región de Murcia (TSJMU) estima el recurso presentado por una mujer de un trabajador que murió en un accidente ocho días antes de su reincorporación, **después de una excedencia de tres meses**, y declara el derecho de la demandante a percibir una pensión de viudedad por el fallecimiento de su cónyuge.

Revoca así, la sentencia dictada por un juzgado de lo social, que desestimó la demanda **por no encontrarse el causante en situación de alta o asimilada a la de alta en el momento**

de su fallecimiento y no acreditar el período mínimo de cotización exigible, según lo dispuesto en los artículos 219.1 y 247 de la Ley General de la Seguridad Social.

La Sala, como alegaba la parte recurrente, en atención a las especiales circunstancias que concurren en este supuesto (en concreto, que el trabajador causante de la prestación solicitada falleció en accidente cuando le restaban apenas ocho días para finalizar dicha situación y reincorporarse a su actividad laboral) entiende que se debe aplicar la doctrina flexibilizadora del Tribunal Supremo y reconocer la situación asimilada a la de alta. Y recuerda que la jurisprudencia de la Sala Cuarta “ha venido aplicando un criterio flexible en relación con la exigencia del requisito de la situación de alta o asimilada al alta para el acceso a determinadas prestaciones, reconociendo esta situación a personas en las que, estrictamente, no concurrían los presupuestos establecidos legal y reglamentariamente”.

En este sentido el Tribunal realiza una valoración individual de las circunstancias que concurren en el caso, a fin de determinar si cabe o no apreciar en el interesado una voluntad de abandonar el mercado laboral y, en función de ello, “evitar situaciones de desprotección que pueden producirse con una exigencia excesivamente rigorista de los requisitos legales para el acceso a las prestaciones”.

Para los magistrados “no cabe duda de que no es posible apreciar en el causante esa voluntad de apartamiento definitivo del sistema, puesto que su baja en Seguridad Social se produjo por una excedencia voluntaria, y la falta de inscripción como demandante de empleo se explica fácilmente por la corta duración del plazo de excedencia, de tan solo tres meses, debiendo valorarse también que el fallecimiento se produjo tan solo ocho días antes de la expiración de este plazo y, por tanto, de la previsible reincorporación a la empresa”.

Contra esta sentencia cabe recurso de casación para la unificación de doctrina ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo.

Actualidad del TSJUE

EMPLEADAS DEL HOGAR

Ordenación del tiempo de trabajo: los empleadores domésticos deben establecer un sistema que permita computar la jornada laboral diaria de cada empleado de hoga



Fecha: 19/12/2024

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Sentencia del TSJUE de 19/12/2024](#)

Una **empleada de hogar contratada a tiempo completo** impugnó su despido ante los tribunales españoles. Dado que su despido fue **declarado improcedente**, sus empleadores fueron condenados a abonarle las cantidades correspondientes a los días de vacaciones no disfrutados y a las pagas extras. En cambio, **el juez español consideró que la trabajadora no había probado ni las horas trabajadas ni el salario que reclamaba**. En efecto, **estimó que la trabajadora no puede basarse únicamente en la falta de aportación por sus empleadores de los registros**

horarios del tiempo de trabajo que realizó, dado que la normativa española exime a determinados empleadores, entre los que se encuentran los hogares familiares, de la obligación de registrar el tiempo de trabajo efectivo realizado por sus empleados.

El tribunal español que conoce del recurso interpuesto por la trabajadora contra esta resolución alberga dudas en cuanto a la compatibilidad de la normativa nacional con el Derecho de la Unión. **En consecuencia, preguntó al Tribunal de Justicia a este respecto.**

El Tribunal de Justicia recuerda que, en la [sentencia CCOO](#), declaró contrarias a la [Directiva](#) sobre la ordenación del tiempo de trabajo la normativa española entonces vigente y la interpretación de esta por los órganos jurisdiccionales nacionales, según la cual los empresarios no estaban obligados a establecer un sistema que permitiera computar la jornada laboral diaria realizada por cada trabajador.

A raíz de dicha sentencia, el legislador español impuso a los empleadores la obligación de establecer ese sistema. ([RD-I 8/2019](#))

El Tribunal de Justicia recuerda asimismo que todas las autoridades de los Estados miembros, incluidos los órganos jurisdiccionales, están obligadas a contribuir a alcanzar el resultado previsto por las directivas. La interpretación por los jueces de una disposición nacional o una práctica administrativa que eximan a los empleadores de la obligación de establecer dicho sistema en lo que respecta a los empleados de hogar **vulneran manifiestamente la Directiva**. En efecto, **esos empleados se ven así privados de la posibilidad de determinar de manera objetiva y fiable el número de horas de trabajo realizado y su distribución en el tiempo.**

En cambio, es posible prever particularidades en función del sector de actividad de que se trate o de las particularidades de determinados empleadores, como su tamaño, en la medida en que se garantice efectivamente la duración máxima del tiempo de trabajo semanal. Así pues, debido a las particularidades

del sector del trabajo doméstico, pueden establecerse excepciones por lo que respecta a las horas extraordinarias y al trabajo a tiempo parcial, siempre que no vacíen de contenido la normativa en cuestión, extremo que deberá comprobar el tribunal español. Dado que los empleados de hogar son un grupo de trabajadores claramente feminizado, no cabe excluir que se esté ante una discriminación indirecta por razón de sexo, salvo que esta situación esté objetivamente justificada, extremo que también deberá comprobar el tribunal español.

PRESTACIONES FAMILIARES

Un Estado miembro no puede excluir del derecho a prestaciones familiares a un trabajador extranjero porque no se haya acreditado que sus hijos nacidos en un país tercero entraran de forma regular en su territorio

Los nacionales de países terceros admitidos en un Estado miembro con el fin de trabajar legalmente en él deben gozar de igualdad de trato con los propios nacionales



Fecha: 19/12/2024

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Sentencia del TSJUE de 19/12/2024](#)

En 2008, un nacional armenio **entró en territorio francés de forma irregular**, con su cónyuge y sus dos hijos menores de edad nacidos en Armenia. En 2011, la pareja tuvo en Francia un tercer hijo. En 2014, el padre de familia solicitó **prestaciones familiares por sus tres hijos**. Pese a que es titular de una tarjeta de residencia temporal que le permite trabajar, la Caja de Prestaciones Familiares de Hauts-de-Seine (Francia) (CAF) **denegó su solicitud respecto de los dos hijos nacidos fuera de Francia**.

Esta denegación, que fue recurrida ante el Tribunal de Seguridad Social de Nanterre (Francia), se basó en la falta de documentos acreditativos de la entrada regular de los hijos en Francia. Tras una sentencia favorable, el Tribunal de Apelación de Versalles (Francia) confirmó la denegación. No obstante, el Tribunal de Casación francés anuló esta sentencia en 2022 y señaló que el Tribunal de Apelación no había respondido a las alegaciones del nacional armenio relativas a la Directiva sobre el permiso único, que garantiza la igualdad de trato entre los trabajadores nacionales de países terceros y los ciudadanos de la Unión. El asunto fue devuelto a el Tribunal de Apelación de Versalles, el cual decidió plantear una cuestión prejudicial al Tribunal de Justicia de la Unión Europea. El tribunal francés pretende que se dilucide si un Estado miembro puede negarse a tener en cuenta a los hijos, nacidos en un país tercero, que estén a cargo del titular de un permiso único, cuando no hayan entrado conforme a un procedimiento de reagrupación familiar o cuando el progenitor no haya presentado los documentos que acrediten la regularidad de su entrada en el territorio.

El Tribunal de Justicia responde que **es contrario al Derecho de la Unión supeditar el derecho a las prestaciones familiares de los nacionales de países terceros que residen legalmente en Francia a un requisito adicional, consistente en tener que acreditar la entrada regular en territorio francés de los hijos por los que se solicitan las prestaciones familiares**. En efecto, el Tribunal de Justicia considera que la

imposición de este requisito implica dispensar a los nacionales de países terceros **un trato menos favorable que el que reciben los nacionales del Estado miembro de acogida**.

El Tribunal de Justicia recuerda que el Derecho de la Unión exige la igualdad de trato entre los nacionales de países terceros que residen legalmente en el territorio de los Estados miembros y los propios nacionales.

En efecto, cuando se determina la residencia legal del nacional de un país tercero en un Estado miembro, corresponde a los Estados miembros garantizar la igualdad de trato entre esos trabajadores que residen en su territorio y sus propios nacionales, limitando a lo estrictamente necesario las excepciones a este derecho.

Comisión Europea

DICTAMEN MOTIVADO

PRODUCTO PANEUROPEO. La Comisión insta a ESPAÑA y PORTUGAL a completar la aplicación del Reglamento sobre el producto paneuropeo de pensiones individuales



Fecha: 16/12/2024
Fuente: web de la CE
Enlace: [Nota](#)

La Comisión Europea ha decidido hoy enviar dictámenes motivados a España (INFR(2024)2187) y Portugal (INFR(2024)2188) por no haber notificado a la Comisión las normas sobre sanciones administrativas y otras medidas aplicables a las infracciones del Reglamento sobre el producto paneuropeo de pensiones individuales (Reglamento (UE) 2019/1238).

El producto de pensiones individuales paneuropeo es un plan de pensiones personal voluntario que ofrece a los consumidores una opción paneuropea para ahorrar para la jubilación. Este tipo de producto está diseñado para dar a los ahorradores más opciones y proporcionarles productos más competitivos, al tiempo que disfrutan de una fuerte protección al consumidor. Podría ser ofrecida por una amplia gama de proveedores financieros, como compañías de seguros, gestores de activos, bancos, determinadas empresas de inversión y determinados fondos de pensiones de empleo.

La Comisión ha enviado a ambos Estados miembros una carta de emplazamiento en julio de 2024. Hasta la fecha, España y Portugal aún no han completado la aplicación del Reglamento. Por ello, la Comisión ha decidido emitir un dictamen motivado a España y Portugal, que disponen ahora de dos meses para responder y adoptar las medidas necesarias. De lo contrario, la Comisión puede decidir llevar los asuntos ante el Tribunal de Justicia de la Unión Europea.

PROCEDIMIENTO ANTE EL TSJUE

La Comisión decide llevar a ESPAÑA ante el Tribunal de Justicia de la Unión Europea por no haber transpuesto correctamente las Directivas sobre contratación pública



Fecha: 16/12/2024
Fuente: web de la CE
Enlace: [Nota](#)

La Comisión Europea ha decidido hoy llevar a España ante el Tribunal de Justicia de la Unión Europea por no transponer correctamente la Directiva sobre contratación pública ([Directiva 2014/24/UE](#)), la Directiva sobre contratación en los sectores de servicios públicos ([Directiva 2014/25/UE](#)) y la Directiva sobre adjudicación de contratos de concesión ([Directiva 2014/23/UE](#)). Estas normas, que los Estados miembros debían transponer a su legislación nacional a más tardar el 18 de abril de 2016, exigen a los Estados

miembros que sigan procedimientos imparciales y transparentes y tienen como objetivo abrir los mercados de servicios a una competencia real entre empresas de toda la UE y garantizar la mejor relación calidad-precio para las compras públicas.

Tras la notificación tardía por parte de España de la transposición de las tres Directivas y el control de cumplimiento realizado por la Comisión, en diciembre de 2021 se decidió enviar una carta de emplazamiento a España, seguida de un dictamen motivado en abril de 2024. Sin embargo, hasta la fecha, España aún no ha introducido los cambios necesarios en su legislación para hacerla compatible con todas las obligaciones derivadas del Derecho de la UE. El Derecho interno español se aparta notablemente de las normas de la UE, especialmente en su ámbito de aplicación en lo que respecta a los tipos de poderes adjudicadores, los tipos de contratos y las modificaciones de contratos que deben ajustarse a la legislación nacional en materia de contratación pública que transpone las Directivas. La Comisión considera que los esfuerzos de las autoridades han sido, hasta la fecha, insuficientes y, por lo tanto, lleva a España ante el Tribunal de Justicia de la Unión Europea.

Fondo

La contratación pública se refiere al proceso por el cual las autoridades públicas, como los departamentos gubernamentales o las autoridades locales, compran obras, bienes o servicios a las empresas.

Con el fin de crear unas condiciones de competencia equitativas para las empresas de toda Europa, la legislación de la UE establece normas mínimas armonizadas en materia de contratación pública. Estas normas regulan la forma en que las autoridades públicas y determinados operadores de servicios públicos adquieren bienes, obras y servicios. Se transponen a la legislación nacional y se aplican a las ofertas cuyo valor monetario supere un determinado importe. En el caso de las ofertas de menor cuantía, se aplican las normas nacionales. No obstante, estas normas nacionales también deben respetar los principios generales del Derecho de la Unión.

Cada año, más de 250.000 autoridades públicas de la UE gastan alrededor del 14 % del PIB (unos 2 billones de euros al año) en la compra de servicios, obras y suministros. En muchos sectores, como la energía, el transporte, la gestión de residuos, la protección social y la prestación de servicios sanitarios o educativos, las autoridades públicas son los principales compradores.

Convenios colectivos del Estado, Catalunya, Madrid y Andalucía

ESTATAL. ENSEÑANZA PRIVADA. Resolución de 3 de diciembre de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acta de aprobación de las tablas salariales de 2023 para el personal docente en pago delegado del VII Convenio colectivo de empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos. ([BOE 16/12/20214](#))

ESTATAL. EDUCACIÓN UNIVERSITARIA. Resolución de 3 de diciembre de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acta de modificación parcial del XIV Convenio colectivo de ámbito estatal para los centros de educación universitaria e investigación. ([BOE 16/12/20214](#))

ESTATAL. PROTECCIÓN DE MENORES. Resolución de 3 de diciembre de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el V Convenio colectivo de reforma juvenil y protección de menores. ([BOE 16/12/20214](#))

CATALUNYA. ENSENYAMENT PRIVAT. RESOLUCIÓ EMT/4411/2024, de 5 de desembre, per la qual es disposen la inscripció i la publicació de l'Acord derivat del Conveni col·lectiu autonòmic de l'ensenyament privat de Catalunya sostingut totalment o parcialment amb fons públics (codi núm. 79000575011994). ([DOGC 16/12/2024](#))

CATALUÑA. ENSEÑANZA PRIVADA. RESOLUCIÓN EMT/4411/2024, de 5 de diciembre, por la que se disponen la inscripción y publicación del Acuerdo derivado del Convenio colectivo autonómico de la enseñanza privada de Cataluña sostenido totalmente. ([DOGC 16/12/2024](#))

CATALUNYA. TORREFACTORS DE CAFÈ. RESOLUCIÓ EMT/4412/2024, de 29 de novembre, per la qual es disposen la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de torrefactors de cafè i succedanis de Catalunya (codi núm. 79001945012002). ([DOGC de 16/12/2024](#)).

CATALUÑA. CATALUNYA. TORREFACTORS DE CAFÈ. RESOLUCIÓN EMT/4412/2024, de 29 de noviembre, per la qual es disposen la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de torrefactors de cafè i succedanis de Catalunya (codi núm. 79001945012002). ([DOGC de 16/12/2024](#)).

CATALUNYA. CALENDARI OBERTURA COMERCIAL. RESOLUCIÓ EMT/4481/2024, de 10 de desembre, per la qual es publiquen les dates afegides o substituïdes al calendari de dies festius amb obertura comercial autoritzada de diversos municipis per a l'any 2025. ([DOGC de 16/12/2024](#)).

CATALUÑA. CALENDARIO APERTURA COMERCIAL. RESOLUCIÓN EMT/4481/2024, de 10 de diciembre, por la que se publican las fechas añadidas o sustituidas en el calendario de días festivos con apertura comercial autorizada de varios municipios para el año 2025. ([DOGC de 16/12/2024](#)).

CATALUNYA. RESIDÈNCIES. RESOLUCIÓ EMT/4505/2024, d'11 de desembre, per la qual es disposen la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de Catalunya de residències, centres de dia i llars residències per a l'atenció de persones amb discapacitat intel·lectual (codi núm. 79001195011996). ([DOGC de 20/12/2024](#)).

CATALUÑA. RESIDENCIAS. RESOLUCIÓN EMT/4505/2024, de 11 de diciembre, por la que se disponen la inscripción y publicación del Convenio colectivo de trabajo de Cataluña de residencias, centros de día y hogares residencias para la atención de personas con discapacidad intelectual (código núm. 79001195011996). ([DOGC de 20/12/2024](#)).

GRANADA. ALIMENTACIÓN. CORRECCIÓN DE ERRORES del anexo III del convenio colectivo publicado el pasado 21 de noviembre en el BOP (NÚMERO 2024055430), DE INDUSTRIAS DE ALIMENTACIÓN DE LA PROVINCIA DE GRANADA (18000105011981), ([BOG de 13/12/2024](#))

BARCELONA. CÀMPINGS. Acord de la Comissió Paritària del Conveni col·lectiu de treball del sector de Càmpings i Ciutats de Vacances de la província de Barcelona. ([BOB 17/12/2024](#))

BARCELONA. CAMPINGS. Acuerdo de la Comisión Paritaria del Convenio colectivo de trabajo del sector de Campings y Ciudades de Vacaciones de la provincia de Barcelona. ([BOB 17/12/2024](#))

