


ÍNDICE

Boletines Oficiales

 BOE núm 14 de 17/01/2023

SEGURIDAD SOCIAL. TRABAJADORES DEL MAR.

[Orden ISM/25/2023](#), de 13 de enero, por la que se establecen para el año 2023 las bases de cotización a la Seguridad Social de los trabajadores del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar incluidos en los grupos segundo y tercero.

[\[pág. 2\]](#)



Actualidad del Poder Judicial

GLOVO.

El TSXG rechaza paralizar el expediente de la Seguridad Social de Lugo sobre la cotización de los repartidores de Glovo

[\[pág. 3\]](#)



Sentencia de interés

PAGAS EXTRAORDINARIAS.

Durante la suspensión del contrato por IT no se devengan pagas extraordinarias, salvo pacto en contrario

[\[pág. 4\]](#)

JUBILACIÓN PARCIAL. Una empresa no tiene la obligación de prorrogar una situación de jubilación parcial una vez alcanzada la edad ordinaria de jubilación, salvo que el Convenio Colectivo prevea otra cosa distinta.

[\[pág. 4\]](#)

RETRIBUCIÓN VACACIONES.

De la retribución vacacional solamente han de excluirse los complementos «ocasionales». Aquellos que estén en la «zona de duda», si se corresponden con una actividad ordinaria, han de figurar como plus de computables en la paga de vacaciones.

[\[pág. 5\]](#)

Convenios colectivos publicados esta semana de Estado, Catalunya y Madrid

[\[pág. 6\]](#)

Boletines Oficiales



BOE núm 14 del 17.01.2023

SEGURIDAD SOCIAL. TRANAJADORES DEL MAR. [Orden ISM/25/2023](#), de 13 de enero, por la que se establecen para el año 2023 las bases de cotización a la Seguridad Social de los trabajadores del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar incluidos en los grupos segundo y tercero.



Actualidad del Poder Judicial

GLOVO. El TSXG rechaza paralizar el expediente de la Seguridad Social de Lugo sobre la cotización de los repartidores de Glovo

Fecha: 18/01/2023
Fuente: web del Poder Judicial
Enlace: [Nota y auto](#)

La compañía alegaba “la existencia de irregularidades procedimentales”, de las cuales derivaría la nulidad de ese expediente.

El Tribunal Superior de Xustiza de Galicia (TSXG) ha rechazado la medida cautelar solicitada por la empresa Glovo en la que pedía que se paralizase la tramitación del expediente relativo a los derechos de cotización de los trabajadores o colaboradores de reparto que tramita la Unidad Especializada de la Seguridad Social de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de Lugo.

La compañía alegaba “la existencia de irregularidades procedimentales”, de las cuales derivaría la nulidad de ese expediente. Así, según consta en el auto del TSXG, puso de manifiesto que se están tramitando procedimientos análogos en 37 provincias, por lo que considera que la unidad inspectora carece de competencia, la cual, según Glovo, debería recaer en la Dirección Especial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, de ámbito estatal. Los magistrados indican en la resolución que la Seguridad Social ha explicado que “no hay normativa legal ni reglamentaria de donde se pueda deducir la obligatoriedad de que las actuaciones inspectoras sobre empresas supraautonómicas deban necesariamente subsumirse por la Dirección Especial de Inspección en todos los casos”.

La sección segunda de la Sala de lo Contencioso-administrativo del TSXG rechaza en el auto las alegaciones de la empresa. Así, destaca que “no se evidencia la producción de daños irreparables, que en cualquier caso serían indemnizables por la Administración” en caso de prosperar la demanda de Glovo. Además, el tribunal asegura que “no se aprecia” que la Administración “haya actuado fuera de su competencia o al margen del procedimiento legalmente establecido”.

“Hemos de partir de que se está recurriendo lo que la parte demandante considera una vía de hecho, es decir, una actuación material de la Administración”, destaca el TSXG, al tiempo que subraya que lo que Glovo pretende es “que se paralice la tramitación de un procedimiento que no ha culminado y cuyo resultado se desconoce”. Contra el auto cabe presentar recurso.



Sentencia de interés

PAGAS EXTRAORDINARIAS. Durante la suspensión del contrato por IT no se devengan pagas extraordinarias, salvo pacto en contrario

Fecha: 02/12/2022

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Sentencia TSJ de Canarias de 02/12/2022](#)

La demandante estuvo contratada por la empresa demandada como interina por sustitución, con funciones de conserje, en una residencia de personas dependientes, hasta que fue despedida el 20 de julio de 2021 (con carta de despido notificada el 9 de agosto) por causas disciplinarias. En la demanda rectora de los autos, además de impugnarse el despido, se reclamaba el pago de la parte proporcional de la paga extra de navidad, que la demandante consideraba debida. La sentencia de instancia declara procedente el despido, pero condena al pago de la parte proporcional de la paga extra, en proporción al tiempo transcurrido desde el inicio de su devengo, el 1 de junio de 2021, hasta la notificación del despido, el 9 de agosto de 2021, sin examinar la incidencia en ese devengo del proceso de incapacidad temporal, que es lo que le planteó la demandada, aunque en hechos probados recoge que la demandante inició una incapacidad temporal el 27 de mayo de 2021.

En el presente caso, el convenio colectivo no establece excepción alguna aplicable al presente caso que permita concluir que durante la situación de incapacidad temporal la demandante siguió devengando la segunda paga extraordinaria de 2021. Lo único que contempla el convenio, en su artículo 47, es un complemento de prestaciones de incapacidad temporal de hasta el 100% del salario, pero solamente durante los veintiún primeros días de baja, y solamente si la incapacidad temporal deriva de accidente de trabajo o enfermedad profesional, contingencia profesional que no consta que fuera la determinante de la incapacidad temporal iniciada por la demandante el 27 de mayo de 2021.

En consecuencia, habiendo permanecido la demandante con su contrato de trabajo suspendido desde el 27 de mayo de 2021 hasta su despido, y siendo la paga extraordinaria de navidad de devengo semestral, según el convenio colectivo, con inicio de devengo el 1 de junio, la conclusión es que la demandante no ha podido devengar cantidad alguna por esa paga extraordinaria, no estando en consecuencia la empresa obligada a liquidar y abonar la parte proporcional de la misma cuando procedió al despido de la demandante. No habiéndolo entendido así la sentencia recurrida, procede estimar el recurso, revocar parcialmente el pronunciamiento de instancia y, en lugar del mismo, desestimar totalmente la acción acumulada de reclamación de cantidad, lo que supone la total desestimación de la demanda, al no haberse recurrido el pronunciamiento de instancia declarando procedente el despido.

JUBILACIÓN PARCIAL. Una empresa no tiene la obligación de prorrogar una situación de jubilación parcial una vez alcanzada la edad ordinaria de jubilación, salvo que el Convenio Colectivo prevea otra cosa distinta

Fecha: 20/12/2022

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Sentencia TS de 20/12/2022](#)

La cuestión objeto de debate consiste en determinar si el empresario -cuando el trabajador se ha jubilado de forma anticipada parcial, según el acuerdo de negociación colectiva del Ayuntamiento de Sevilla vigente al tiempo de dicha jubilación- está obligado a aceptar las prórrogas que solicite el trabajador después de la edad ordinaria de jubilación.

La aplicación de la doctrina expuesta al supuesto ahora enjuiciado obliga a la desestimación del recurso de casación unificador interpuesto por el trabajador recurrente que presta sus servicios para la Administración Pública demandada, al no tener ésta última la obligación de prorrogar su situación de jubilación parcial una vez alcanzada la edad ordinaria de jubilación, tal como se desprende del Acuerdo de negociación colectiva aplicable al que se ha hecho, oportuna referencia, por lo que el cese por jubilación no puede ser considerado despido, tal como concluyó la sentencia recurrida cuya doctrina debe ser considerada correcta.

RETRIBUCIÓN VACACIONES. De la retribución vacacional solamente han de excluirse los complementos «ocasionales». Aquellos que estén en la «zona de duda», si se corresponden con una actividad ordinaria, han de figurar como pluses computables en la paga de vacaciones

Fecha: 20/12/2022

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Sentencia TS de 20/12/2022](#)

Considera contrario a Derecho que el convenio excluya de la remuneración vacacional el importe de todos los complementos por cantidad o calidad, sin excepción; sostiene que cuando se perciban de manera habitual y ordinaria, aunque posean importe variable, también han de tenerse en cuenta.

Su ámbito de aplicación es el personal sujeto a una relación jurídica laboral ordinaria por cuenta ajena con la Administración de la Comunidad de Madrid o sus organismos autónomos y con vigencia desde el día siguiente de su publicación en el BOCAM.

Esta Sala ha tenido ocasión de actualizar y especificar su doctrina acerca del modo en que deben retribuirse las vacaciones, en especial cuando existe convenio colectivo que contempla diversas partidas, complementos o pluses.

De la retribución vacacional solamente han de excluirse los complementos "ocasionales". Aquellos que estén en la "zona de duda", si se corresponden con una actividad ordinaria, han de figurar como pluses computables en la paga de vacaciones; a su vez, el derecho a su cómputo no puede por ello atribuirse a todos los trabajadores, sino que para cada integrante de su plantilla solo se devengará si lo ha percibido con cierta habitualidad (no cuando ha sido meramente ocasional su devengo), porque sólo en tal supuesto se trataría de una retribución "ordinaria" (término contrapuesto a "ocasional" o "esporádica").

Es aquí precisamente donde -como señalamos constantemente- juega un papel decisivo la negociación colectiva, que bien pudiera determinar la línea divisoria entre la ocasionalidad y la habitualidad. Pero nuestra doctrina ha aquilatado ya cuándo una remuneración debe considerarse habitual a efectos vacacionales (si se percibe durante seis o más meses de los once precedentes a la vacación), así como indicado la forma de averiguar su cuantía si la misma ha sido variable (promediando la percibida durante el número de meses en que se ha cobrado).

Reiteremos lo que venimos exponiendo en ocasiones precedentes: si un complemento se percibe por actividad que se realiza de modo habitual, constituye una retribución ordinaria y, en consecuencia, ha de incluirse en el cálculo de la retribución de las vacaciones; únicamente si estamos ante complemento devengado por actividad que se realiza de manera puntual, se califica como retribución extraordinaria y no ha de tomarse en cuenta para fijar el importe de la retribución de las vacaciones



Convenios colectivos publicados de ámbito estatal y de la Comunidad Autónoma de Catalunya y Madrid

ESTATAL. REVISTAS. Resolución de 9 de enero de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo nacional de revistas y publicaciones periódicas 2022-2024. [[BOE de 19/01/2023](#)]

ESTATAL. CONSTRUCCIÓN. Resolución de 9 de enero de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo relativo a la actualización de las tablas salariales, correspondientes al año 2022, de la provincia de Barcelona, del Convenio colectivo general del sector de la construcción. [[BOE 19/01/2023](#)]

ESTATAL. UNIVERSIDADES. Resolución de 9 de enero de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la revisión salarial para el año 2023 y las correspondientes tablas salariales del VIII Convenio colectivo nacional de universidades privadas y centros de formación de postgraduados. [[BOE 19/01/2023](#)]

BARCELONA. INDUSTRIA SIDEROMETAL·LÚRGICA. Conveni col·lectiu de treball del sector de la indústria siderometal·lúrgica de la província de Barcelona per als anys 2022-2024. [[BOB de 13/01/2023](#)]