

ÍNDICE

Boletines Oficiales

BOE BOE núm 51 de 01.03.2023

EMPLEO.

[Ley 3/2023](#), de 28 de febrero, de Empleo.
[\[pág. 3\]](#)

SALUD SEXUAL.

[Ley Orgánica 1/2023](#), de 28 de febrero, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2010, de 3 de marzo, de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo.
[\[pág. 4\]](#)

PERSONAS TRANS.

[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.
[\[pág. 5\]](#)



Actualidad Ministerio de Asuntos Económicos

STARUPS.

Abierta hasta el 31 de marzo la convocatoria para el programa Desafía Berlín 2023
[\[pág. 6\]](#)



Actualidad del Poder Judicial

LÍMITE DE EMBARGO.

La Audiencia de A Coruña plantea al Constitucional si el límite de embargo de sueldos y pensiones perjudica a las mujeres con derecho a pensión compensatoria. Los magistrados advierten que podría ser contrario al derecho a la tutela judicial efectiva y al derecho a la igualdad ante la ley sin discriminación por razón de sexo.
[\[pág. 7\]](#)

RECLAMACIONES A LA SEGURIDAD SOCIAL

El Juzgado de lo Social 1 de León acuerda celebrar juicios de reclamaciones a la Seguridad Social sin LAJ por la huelga.
[\[pág. 8\]](#)



Actualidad Poder Judicial

ACCIDENTE DE TRABAJO.

Caída en una pausa en el trabajo cuando se dirigía a un bar próximo al lugar de trabajo, es calificada como tiempo de trabajo. Doctrina de la "ocasionalidad relevante". Reitera doctrina.
[\[pág. 9\]](#)

CONTRATO DE RELEVO.

Cese de trabajador relevista en la empresa por pasar a trabajar en otra empresa del grupo. No consta que se trate de un grupo que pueda considerarse como empresario único a efectos laborales. Responsabilidad empresarial por no sustituir al trabajador relevista.
[\[pág. 9\]](#)

 **Sentencia del TSJUE**

El descanso diario se añade al descanso semanal, aunque preceda directamente a este último
[\[pág. 11\]](#)

 **Consulta de la DGT**

RETENCIÓN. FIJO DISCONTINUO.

El tipo mínimo de retención no es aplicable a los trabajadores fijos – discontinuos pues no se trata de contratos inferiores al año.

[\[pág. 12\]](#)

**Noticias red**

Se publica en la web de la Seguridad Social el Boletín 3/2023

[\[pág. 13\]](#)

**Convenios colectivos publicados esta semana de
Estado, Catalunya y Madrid**

[\[pág. 14\]](#)

 **Leído en la prensa**

[\[pág. 15\]](#)

Boletines Oficiales

BOE BOE núm 51 de 01.03.2023

EMPLEO. [Ley 3/2023](#), de 28 de febrero, de Empleo.

ENTRADA EN VIGOR: La presente ley entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», esto es, el **2 de marzo de 2023**

[COMPARATIVO](#)

RESUMEN:

Objeto de la ley: (art. 1)

La presente ley establece el marco de ordenación de las políticas públicas de empleo y regula el conjunto de estructuras, recursos, servicios y programas que integran el Sistema Nacional de Empleo

Colectivos vulnerables de atención prioritaria: (art. 50)

Se amplían los colectivos vulnerables de atención prioritaria que son:

a las personas jóvenes especialmente con baja cualificación, personas en desempleo de larga duración, personas con discapacidad, personas con capacidad intelectual límite, personas con trastornos del espectro autista, personas LGTBI, en particular trans, personas mayores de cuarenta y cinco años, personas migrantes, personas beneficiarias de protección internacional y solicitantes de protección internacional en los términos establecidos en la normativa específica aplicable, personas víctimas de trata de seres humanos, mujeres con baja cualificación, mujeres víctimas de violencia de género, personas en situación de exclusión social, personas gitanas, o pertenecientes a otros grupos poblacionales étnicos o religiosos, personas trabajadoras provenientes de sectores en reestructuración, personas afectadas por drogodependencias y otras adicciones, personas víctimas del terrorismo, así como personas cuya guardia y tutela sea o haya sido asumida por las Administraciones públicas, personas descendientes en primer grado de las mujeres víctimas de violencia de género y personas adultas con menores de dieciséis años o mayores dependientes a cargo, especialmente si constituyen familias monomarentales y monoparentales, **entre otros colectivos de especial vulnerabilidad, que son de atención prioritaria en las políticas activas de empleo, u otros que se puedan determinar en el marco del Sistema Nacional de Empleo**

Se crea la Agencia Española de Empleo (título II – cap. I)

En el art. 18 se autoriza la creación de la Agencia Española de Empleo, y de conformidad con su disposición adicional primera, el organismo autónomo Servicio Público de Empleo Estatal se transformará en la Agencia Española de Empleo.

Catálogo de servicios garantizados a personas demandantes de servicios de empleo: (art. 56 y 57)

Inembargabilidad del SIM: (nueva redacción del art. 27.2 del ET por la DF 8ª)

El artículo 27 explica cómo ha de entenderse el límite de la inembargabilidad del SMI cuando en un mes se percibe, junto a la mensualidad ordinaria, una paga extra.

Con el nuevo redactado se establece que el límite de inembargabilidad en el mes en que se percibe, junto a la mensualidad ordinaria, una gratificación o paga extraordinaria, está constituido por el doble del importe del SMI mensual. Al exceso percibido sobre tal cantidad se le aplicará la escala recogida en el artículo 607.2 de la LEC. En cambio, en el caso de que en el salario mensual percibido estuviera incluida la parte proporcional de las pagas o gratificaciones extras, el límite de inembargabilidad

estará constituido por el importe del SMI en cómputo anual (SMI mensual x 14) prorrateado entre 12 meses. Al exceso percibido se le aplicará la referida escala civil. Recuérdese, no obstante, que esta garantía cede respecto del derecho a la pensión de alimentos en procesos civiles ex artículo 608 de la LEC, en porcentajes fijados por la decisión judicial.

Despido colectivo: (nueva redacción del art. 51.2 del ET por la DF8ª)

La nueva redacción al artículo 51.2 del ET establece que el informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, además de comprobar (como hasta el momento) los extremos de la comunicación y el desarrollo del periodo de consultas, **se pronunciará sobre la concurrencia de las causas especificadas por la empresa en la comunicación inicial y constatará si la documentación presentada por esta se ajusta a la exigida en función de la causa concreta alegada para despedir.**

Procedimiento de oficio ante el orden jurisdiccional social: (DD y DT 5ª)

Se deroga el procedimiento de oficio ante el orden jurisdiccional social, derivado de comunicaciones de la autoridad laboral, que conllevaba la suspensión del procedimiento administrativo (art. 19 del Real Decreto 928/1998) y se suprime el artículo 148.d) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, que regulaba el citado procedimiento de oficio.

Se establece un **régimen transitorio**, el procedimiento de oficio mencionado seguirá siendo de aplicación respecto de aquellas demandas cuya admisión a trámite se haya producido con anterioridad a la entrada en vigor de la norma.

BOE BOE núm 51 de 01.03.2023

SALUD SEXUAL. [Ley Orgánica 1/2023](#), de 28 de febrero, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2010, de 3 de marzo, de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo.

ENTRADA EN VIGOR: La presente ley entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», sin embargo, las novedades laborales entrarán en vigor a los 3 meses de su publicación en el BOE, esto es, el **1 de junio de 2023**

RESUMEN:

En el ámbito laboral las medidas a tener en cuenta son:

Se reconoce el derecho a una **situación especial de incapacidad temporal** por contingencias comunes:

- **Salud durante la menstruación:** (DF 3)
El subsidio se abonará a cargo de la Seguridad Social desde el día de la baja en el trabajo
- **En caso de gestación de la mujer trabajadora, desde el día primero de la semana 39 de embarazo.** (DF 3ª)
El subsidio se abonará a cargo de la Seguridad Social desde el día siguiente al de la baja en el trabajo, estando a cargo del empresario el salario íntegro correspondiente al día de la baja
- **En caso de interrupción voluntaria o involuntaria del embarazo mientras la trabajadora reciba asistencia sanitaria por el Servicio Público de Salud y esté impedida para el trabajo.** (DF 3ª)
El subsidio se abonará a cargo de la Seguridad Social desde el día siguiente al de la baja en el trabajo, estando a cargo del empresario el salario íntegro correspondiente al día de la baja

BOE BOE núm 51 de 01.03.2023

PERSONAS TRANS. [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.

ENTRADA EN VIGOR: La presente ley entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», esto es, el **2 de marzo de 2023**

RESUMEN:

En el ámbito laboral las medidas a tener en cuenta son:

- Se añade como **“causas de discriminación”** de los trabajadores la “orientación e identidad sexual” “la expresión de género” y “características sexuales” siempre que los trabajadores se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo. **(DF 14ª)**
- **Infracciones:** Las infracciones en materia de igualdad de trato y no discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales se califican como leves, graves y muy graves, en atención a la naturaleza de la obligación incumplida, y se multarán con hasta 150.000 euros. **(art. 79 a 81)**
- **Obligación de contar con un conjunto de medidas y recursos para alcanzar la igualdad: (art. 15)**

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, 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.



Actualidad Ministerio de Asuntos Económicos

STARUPS. Abierta hasta el 31 de marzo la convocatoria para el programa Desafía Berlín 2023

Fecha: 13/02/2023
Fuente: web de la AEAT
Enlace: [Nota](#)

El programa, que se llevará a cabo entre los días 22 de mayo y 2 de junio, está destinado a la inmersión y acompañamiento de las startups españolas orientada a los sectores de automoción y movilidad, con un alto componente de innovación y tecnología, que estén interesadas en expandir su negocio internacionalmente.

Red.es, junto con [ICEX](#) y la Oficina Económica y Comercial de España en Berlín pone en marcha la primera convocatoria para el [Programa Desafía Berlín](#) en su primera edición 2023, un programa de inmersión y acompañamiento destinado a todas aquellas startups españolas con un alto componente de innovación y tecnología orientadas a los sectores de movilidad y automoción que estén interesadas en expandir su negocio internacionalmente. La inscripción podrá realizarse desde el 24 de febrero de 2023, hasta el día 31 de marzo de 2023, y el Programa se llevará a cabo del 22 de mayo al 2 de junio de 2023.

El objetivo del programa **es mejorar la escalabilidad y crecimiento de estas empresas** para que sean capaces de competir a escala global y convertirse en referentes en el sector, colocando a España en el liderazgo tecnológico referente a este ámbito.

Para poder participar en el programa, las startups deben tener un servicio o producto relacionado con una o más de las tecnologías que están relacionadas con la evolución de la *deep tech* de los sectores de la automoción o la movilidad, como las tecnologías de transporte limpias y sostenibles, la movilidad eléctrica o en un sentido más amplio, la inteligencia artificial, el internet de las cosas, la VR/AR, el 5G, la industria 4.0, las soluciones para ciudades inteligentes y otras tecnologías con aplicación en los sectores privados.

El programa se dividirá en tres fases. Una primera fase, que consistirá en una sesión de preparación en forma de taller práctico, otra segunda fase, en la cual se realizará propiamente el Programa, y en el cual se trabajaran actividades tanto grupales como individuales. Por último, se realizará una tercera fase, en la cual, se ejecutará el Plan Alumni, concebido para promover la continuidad del acompañamiento que se iniciará en el Programa, reforzando el sentimiento de comunidad y fomentando la formación de redes de contacto.

Actualidad Poder Judicial

LÍMITE DE EMBARGO. La Audiencia de A Coruña plantea al Constitucional si el límite de embargo de sueldos y pensiones perjudica a las mujeres con derecho a pensión compensatoria

Los magistrados advierten que podría ser contrario al derecho a la tutela judicial efectiva y al derecho a la igualdad ante la ley sin discriminación por razón de sexo

Fecha: 16/01/2023

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Resolución de 16/01/2023](#)

La sección cuarta de la Audiencia Provincial de A Coruña ha acordado plantear al Tribunal Constitucional la posible inconstitucionalidad de aplicar al derecho a la pensión compensatoria - percibida mayoritariamente por mujeres- la regla general de inembargabilidad de sueldos y pensiones del artículo 607 de la Ley de Enjuiciamiento Civil (LEC). Los magistrados advierten que podría ser contrario al derecho a la tutela judicial efectiva y al derecho a la igualdad ante la ley sin discriminación por razón de sexo.

La Audiencia Provincial de A Coruña cuestiona la constitucionalidad del artículo 607 de la LEC en su proyección sobre la ejecución o el aseguramiento cautelar del derecho a percibir una pensión compensatoria por desequilibrio, judicialmente reconocido en una sentencia de divorcio o separación a favor de uno de los cónyuges frente al otro. *“Consideramos que la norma legal es, en las expresadas circunstancias, contraria al derecho a la tutela judicial efectiva del artículo 24 de la Constitución, que abarca el derecho a que las resoluciones judiciales firmes se ejecuten, y contraria también al derecho fundamental a la igualdad ante la ley, sin discriminación por razón de sexo, porque discrimina indirectamente a las mujeres, a las que particularmente perjudica, negando o restando efectividad al derecho compensatorio que sirve para paliar el desequilibrio que soportan, tras el cese de la convivencia, por razón del rol que han asumido en el reparto de tareas propio de la estructura familiar tradicional”, indica la sala en el auto.*

Los jueces destacan en la resolución que la pensión compensatoria por desequilibrio “no es una pensión alimenticia, según reiteradamente ha declarado el Tribunal Supremo”. Además, recalcan que es “una evidencia” que, en la mayor parte de los casos, “la acreedora de la pensión compensatoria tras una sentencia de separación o divorcio es la mujer”, pues “pesa con claridad el rol que tradicionalmente se ha atribuido a la mujer en el matrimonio, el sacrificio de sus posibilidades de promoción laboral o profesional en beneficio de la casa, de los hijos y la familia, favoreciendo con ello que el marido alcance o consolide una posición que, a partir de la ruptura de la convivencia, conllevará en muchos casos para la mujer un deterioro de su posición económica en contraste con la que su cónyuge conserva, en relación con la que ambos venían disfrutando durante el matrimonio”. La Audiencia señala que, “ni siquiera desde esta perspectiva, que invoca a la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres como principio informador del ordenamiento jurídico para integrarse y observarse en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas” es posible “equiparar pensión de alimentos y pensión compensatoria para permitir la superación de los límites del artículo 607”. Por ello, ha decretado la suspensión del recurso de apelación que examina relativo a una pensión compensatoria, para plantear al Tribunal Constitucional la cuestión de inconstitucionalidad. Contra el auto no cabe presentar recurso.

Actualidad Poder Judicial

RECLAMACIONES A LA SEGURIDAD SOCIAL. El Juzgado de lo Social 1 de León acuerda celebrar juicios de reclamaciones a la Seguridad Social sin LAJ por la huelga

El magistrado ha atendido la petición de las partes en la medida en que éstas han asegurado que no les causa indefensión que la grabación del juicio en e-fidelius sea firmada por el Letrado de la Administración de Justicia correspondiente, una vez finalice la situación de huelga, quedando mientras tanto guardada en la unidad informática local del órgano judicial

Fecha: 28/02/2023

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace:

El Juzgado ha acordado hoy celebrar 7 juicios relacionados con reclamaciones a la Seguridad Social pese a que la Letrada de la Administración de Justicia está ejerciendo su derecho constitucional a la huelga y este tipo de procedimientos no se encuentran incluidos en los servicios mínimos. Se trata de pleitos sobre ingresos mínimos vitales, impugnación de altas médica o incapacidades permanentes, entre otros.

El magistrado, tras valorar los intereses en conflicto, el derecho fundamental de huelga, el derecho fundamental de tutela judicial efectiva y el derecho a un proceso sin dilaciones indebidas, ha atendido la petición de las partes en la medida en que éstas han asegurado que no les causa indefensión que la grabación del juicio en e-fidelius sea firmada por el Letrado de la Administración de Justicia correspondiente, una vez finalice la situación de huelga, quedando mientras tanto guardada en la unidad informática local del órgano judicial.

En su resolución, el magistrado explica que "la intervención del LAJ en estos casos es siempre posterior a la celebración del acto procesal y grabación del mismo, consistiendo en garantizar la "...autenticidad e integridad de lo grabado o reproducido..." (art. 89.2 LRJS), lo cual se materializa por la firma en digital de lo ya grabado; de modo que cuando se realiza dicha firma digital, el LAJ no tiene que visionar lo que se ha grabado; y, además, como no ha estado presente, no puede conocer lo que se actuó en dicho acto; en definitiva, se trata de una grabación garantizada por un programa informático difícilmente manipulable; y, por tanto, resulta indiferente cual sea el día en que el LAJ firme digitalmente dicha grabación; que, tecnológicamente, mientras no sea firmada permanece en el disco de la unidad local de la respectiva sala, por tiempo indefinido; y, una vez firmada, pasa al servidor central y está disponible para expedir copias".

De esta manera, señala el magistrado, "se considera resuelto el conflicto de derechos fundamentales arriba expuesto, posibilitando la tutela judicial efectiva de los ciudadanos afectados por el presente proceso, y con absoluto respeto al derecho de huelga, en la medida en que mientras la LAJ continúe ejerciendo dicho derecho no tiene que realizar actuación alguna en relación con este procedimiento".



Sentencia de interés

ACCIDENTE DE TRABAJO. Caída en una pausa en el trabajo cuando se dirigía a un bar próximo al lugar de trabajo, es calificada como tiempo de trabajo. Doctrina de la "ocasionalidad relevante". Reitera doctrina.

Fecha: 09/02/2023

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Sentencia del TS de 09/02/2023](#)

Según recoge la sentencia recurrida, la trabajadora, el 8 de noviembre de 2016 y sobre las 18,15 horas, **sufrió una caída cuando se dirigía desde su centro de trabajo a un bar próximo al lugar de trabajo para merendar**, caída que provocó la situación de incapacidad temporal sobre cuya determinación de contingencia originó la incoación de un expediente que concluyó con declaración de accidente de trabajo y responsabilidad de la Mutua demandante. El Juzgado de lo Social desestimó la demanda porque entendía que el accidente tuvo lugar con ocasión del trabajo, en la media hora de bocadillo que se califica como tiempo de trabajo por el convenio colectivo.

De las circunstancias que rodean el caso evidencian que **el accidente ocurrió con ocasión del trabajo, al producirse en el tiempo de trabajo del que dispuso la trabajadora para reponer fuerzas** -finalidad que se persigue con el descanso cuyo tiempo se califica, precisamente, como de trabajo-, **sin que el hecho de que el lugar en que aconteció el siniestro no fuera propiamente el lugar de su actividad profesional venga a alterar la vinculación del siniestro con el trabajo** en tanto que su salida del centro con ese fin se debe entender como una actividad normal de la vida laboral que de no estar prestando servicios no se hubiera producido

Contrato de relevo. Cese de trabajador relevista en la empresa por pasar a trabajar en otra empresa del grupo. No consta que se trate de un grupo que pueda considerarse como empresario único a efectos laborales. Responsabilidad empresarial por no sustituir al trabajador relevista.

Fecha: 08/02/2023

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Sentencia del TS de 08/02/2023](#)

La cuestión a decidir en el presente recurso de casación para la unificación de la doctrina consiste en determinar si una empresa que suscribió un contrato de relevo y que no sustituyó al trabajador relevista cuando cesó su relación en la misma por pasar a prestar servicios en otra empresa del grupo es o no responsable del importe devengado de la prestación de jubilación parcial desde el momento de la extinción del contrato del relevista hasta que el jubilado parcial haya accedido a la jubilación.

El hecho de que las dos empresas implicadas pertenecieran al mismo grupo empresarial es, a los presentes efectos irrelevante. Así la existencia de un grupo de empresas, que en ningún caso se ha calificado de grupo laboral de empresas en el que debieran comunicarse las responsabilidades o del que pudiera decirse que constituye un único empresario a efectos laborales, implica que estamos en presencia de un grupo empresarial de carácter mercantil. En todo caso importa destacar que nuestra jurisprudencia ha reiterado que, a salvo de circunstancias excepcionales, que aquí no concurren, debe respetarse la personalidad jurídica

de cada sociedad o empresa, lo que implica la plena independencia y no comunicación de responsabilidades de las empresas integrantes de un grupo empresarial (SSTS de 21 de noviembre de 2019, Rcd. 103/2019; de 22 de junio de 2020, Rec. 195/2019 y de 4 de mayo de 2021, Rec. 81/2019, entre muchas otras). En consecuencia, el hecho de que cada empresa mantenga su independencia y plena identidad, por muy participes que sean de un grupo empresarial, implica que cada una de ellas debe asumir sus propias obligaciones laborales y de Seguridad Social, sin que sea lícito que, en un supuesto como este en el que la norma impone obligaciones para garantizar el mantenimiento del empleo en la empresa, tal finalidad quede desvirtuada por un acuerdo entre todas o algunas de las empresas que conforman un grupo y lo que legalmente se pretende -esto es, lograr el mantenimiento del empleo en la empresa- se transforme por la aludida voluntad particular en una finalidad de mantenimiento global de empleo



Sentencia del TSJUE

El descanso diario se añade al descanso semanal, aunque preceda directamente a este último

Ello también es así cuando la normativa nacional concede al trabajador un período de descanso semanal superior al que exige el Derecho de la Unión

Fecha: 02/03/2023

Fuente: web del TSJUE

Enlace: [acceder a Sentencia, conclusiones y recurso del Asunto C-477/21](#)

Un maquinista de tren empleado por MÁV-START, la sociedad ferroviaria nacional húngara, impugna ante el Tribunal General de Miskolc la decisión de su empresario de no concederle un período de descanso diario de al menos 11 horas consecutivas (del que el trabajador puede disfrutar en cada período de 24 horas en virtud de la Directiva relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo) cuando dicho período de tiempo va precedido o seguido de un período de descanso semanal o de un período de vacaciones. MÁV-START, por su parte, sostiene que, como el convenio colectivo aplicable en el presente asunto concede un período de descanso semanal mínimo muy superior (al menos 42 horas) al exigido por la Directiva (24 horas), su empleado no se ve perjudicado por su decisión.

El Tribunal General de Miskolc pregunta, esencialmente, al Tribunal de Justicia si, en virtud de la Directiva, un período de descanso diario concedido de manera contigua a un período de descanso semanal forma parte de este último.

Mediante su sentencia de hoy, el Tribunal de Justicia señala que los períodos de descanso diario y semanal constituyen dos derechos autónomos que persiguen objetivos distintos. **El descanso diario** permite al trabajador apartarse de su entorno laboral durante un número determinado de horas que no solo deben ser consecutivas, sino también deben **suceder directamente a un período de trabajo**. **El descanso semanal** permite que el trabajador descanse en cada período de siete días. Por consiguiente, es preciso garantizar a los trabajadores el disfrute efectivo de cada uno de estos derechos.

Pues bien, una situación en la que el descanso diario forma parte del descanso semanal vacía de contenido el derecho al descanso diario, privando al trabajador de su disfrute efectivo cuando disfruta de su derecho al descanso semanal. En este contexto, el Tribunal de Justicia declara que la Directiva no se limita a fijar globalmente un período mínimo en concepto de derecho al descanso semanal, sino que precisa expresamente que a este período se añade el que debe reconocerse en virtud del derecho al descanso diario. Por lo tanto, **el período de descanso diario no forma parte del período de descanso semanal, sino que se añade a este, aunque lo preceda directamente**.

El Tribunal de Justicia también señala que las disposiciones más favorables que establece la normativa húngara con respecto a la Directiva en lo que se refiere a la duración mínima del descanso semanal no pueden privar al trabajador de otros derechos que le concede esta Directiva, y más concretamente, del derecho al descanso diario. Así pues, **el descanso diario debe concederse con independencia de la duración del descanso semanal establecida por la normativa nacional aplicable**.



Consulta de la DGT

RETENCIÓN. FIJO DISCONTINUO. El tipo mínimo de retención no es aplicable a los trabajadores fijos – discontinuos `pues no se trata de contratos inferiores al año.

Fecha: 16/01/2023

Fuente: web de la AEAT

Enlace: [Consulta V0040-23 de 16/01/2023](#)

Trabajador fijo discontinuo con contrato indefinido cuyos rendimientos del trabajo son inferiores al límite excluyente de la obligación de retener.

Tipo de retención aplicable a dicho trabajador, en concreto si opera el tipo mínimo del 2% establecido en el artículo 86.2 del Reglamento de IRPF o si por el contrario no aplica dicho tipo mínimo.

Al tratarse en el caso consultado de trabajadores fijos discontinuos, lo que comporta la existencia de una relación de carácter permanente y por tiempo indefinido con la empresa, el importe de la retención se determinará conforme con el procedimiento general del artículo 82, no resultando aplicable la regla del tipo mínimo de retención del 2 por ciento del artículo 86.2 –pues no se trata de un contrato o relación de duración inferior al año– y siendo operativo el límite excluyente de la obligación de retener recogido en el artículo 81.1.



Noticias red

Se publica en la web de la Seguridad Social el Boletín 3/2023

Fecha: 02/03/2023
Fuente: web de la Seguridad Social
Enlace: [acceder a Boletín 3/2023](#)

NOTICIAS RED

R e m i s i ó n E l e c t r ó n i c a d e D o c u m e n t o s

Boletín 03/2023

23 de febrero de 2023

MECANISMO DE EQUIDAD INTERGENERACIONAL -MEI-.....	1
CONTRATOS PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE Y CONTRATOS FORMATIVOS POR ALTERNANCIA.	2
SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL PARA 2023	3
NUEVA VERSIÓN DE LOS FICHERO FDI Y FRI.....	4
INFORMACIÓN SOBRE CALCULO DE LIQUIDACIONES DE CUOTAS	6
PRÓRROGA APLAZAMIENTOS ESPECIALES A INTERÉS REDUCIDO.	6
NUEVO SERVICIO DE “CONSULTA/MODIFICACIÓN DELEGACIÓN RECEPCIÓN COMUNICACIONES DE OFICIO” EN GESTIÓN DE USUARIOS DE AUTORIZACIONES RED.	9



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

ESTATAL TAURINO. Resolución de 14 de febrero de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de actualización de la tabla salarial y de modificación del VI Convenio colectivo nacional taurino. [[BOE 25/02/2023](#)]

ESTATAL. YESOS, ESCAYOLAS Y CALES. Resolución de 20 de enero de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo parcial del VII Convenio colectivo del sector fabricantes de yesos, escayolas, cales y sus prefabricados. [[BOE 01/03/2023](#)]

ESTATAL. ARROZ. Resolución de 17 de febrero de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registran y publican las tablas salariales para el año 2023 del Convenio colectivo estatal para las industrias de elaboración del arroz. [[BOE 01/03/2023](#)]

ESTATAL. FERRALLA. Resolución de 17 de febrero de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acta del VI Convenio colectivo de industrias ferralla. [[BOE 01/03/2023](#)]

CATALUNYA. RESIDÈNCIES, CENTRES DE DIA I LLARS. RESOLUCIÓ EMT/571/2023, de 21 de febrer, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del IX 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 de conveni núm. 79001195011996). [[DOGC de 27/02/2023](#)]

MADRID. SERVICIOS FUNERARIOS. RESOLUCIÓN de 11 de febrero de 2023, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, por la que se registra y pública la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, el auto de aclaración de la sentencia y el desistimiento del recurso de casación ante el Tribunal Supremo por parte del recurrente, relativa al convenio colectivo del sector de Empresas de Servicios Funerarios de la Comunidad de Madrid. [[BOCM 27/02/2023](#)]



Leído en la prensa

Leído en VALENCIA PLAZA

El Gobierno amplía a diciembre de 2024 el plazo para solicitar el Kit Digital

Leído en ELECONOMISTA

Los trabajadores 'descolgados' de convenio se disparan un 45% en el arranque del año

Leído en ELPERIODICO

Trabajo multiplica por 8 las multas a empresas por vulnerar la normativa de igualdad

Todas las compañías de 50 o más trabajadores tienen la obligación de tener registrado un plan de igualdad desde hace un año