

ÍNDICE

Boletines oficiales

BOE núm. 134 de 06/06/2023

**PLAN ANUAL EMPLEO DIGNO.**

[Resolución de 29 de mayo de 2023](#), de la Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 23 de mayo de 2023, por el que se aprueba el Plan Anual para el Fomento del Empleo Digno 2023.

[\[Pág. 3\]](#)

BOE núm. 137 de 09/06/2023

**CONVALIDACIÓN RD-LEY 4/2023. RD LEY SOBRE LA SEQUÍA.**

[Resolución de 7 de junio de 2023](#), del Congreso de los Diputados, por la que se ordena la publicación del Acuerdo de convalidación del Real Decreto-ley 4/2023, de 11 de mayo, por el que se adoptan medidas urgentes en materia agraria y de aguas en respuesta a la sequía y al agravamiento de las condiciones del sector primario derivado del conflicto bélico en Ucrania y de las condiciones climatológicas, así como de promoción del uso del transporte público colectivo terrestre por parte de los jóvenes y prevención de riesgos laborales en episodios de elevadas temperaturas.

[\[Pág. 3\]](#)

Diputación Permanente constituida en el Congreso

**CONVALIDACIÓN RD LEY SEQUÍA.**

La Diputación Permanente convalida el real decreto-ley de medidas urgentes en materia agraria, de respuesta a la sequía y de descuentos en materia de transportes ferroviarios.

[\[Pág. 4\]](#)

Sentencias de interés

**INCOMPARECENCIA DE LA EMPRESA.**

La incomparecencia de la empresa al acto del juicio no obliga necesariamente al órgano judicial a calificar de improcedente la extinción del contrato de trabajo por cese de la actividad, disolución y liquidación empresarial.

[\[Pág. 6\]](#)**COMPLEMENTO DE MATERNIDAD POR APORTACIÓN DEMOGRÁFICA.**

Posible disfrute por los dos progenitores. Dado el carácter discriminatorio de la regulación originaria del artículo 60 LGSS STJUE 12 diciembre 2019, C-450/18) el complemento puede ser obtenido por quien cumpla los requisitos

pág. 1

en él previstos, sin tomar en consideración la circunstancia de que el otro progenitor (o persona asimilada) tenga o pueda tener derecho a su percepción

[\[Pág. 6\]](#)

Actualidad del Poder Judicial



COMPLEMENTOS.

El TSJ de Cantabria confirma el derecho de una trabajadora con reducción de jornada a cobrar íntegramente dos complementos.

[\[Pág. 8\]](#)

Conclusiones Abogado General del TSJUE



VACACIONES RETRIBUIDAS.

Los Estados miembros pueden limitar la posibilidad de sustituir mediante una compensación económica las vacaciones anuales retribuidas no disfrutadas al término de la relación laboral.

[\[Pág. 10\]](#)

Convenios colectivos publicados esta semana del Estado, Catalunya y Madrid

[\[Pág. 12\]](#)

Boletines oficiales

BOE núm. 134 de 06/06/2023



PLAN ANUAL EMPLEO DIGNO. [Resolución de 29 de mayo de 2023](#), de la Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 23 de mayo de 2023, por el que se aprueba el Plan Anual para el Fomento del Empleo Digno 2023.

El Consejo de Ministros en su reunión del día 23 de mayo de 2023 ha adoptado el Acuerdo por el que se aprueba el Plan Anual para el Fomento del Empleo Digno 2023, según lo establecido en el artículo 13.2 de la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo.

A los efectos de dar publicidad al mencionado Acuerdo,

Esta Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social ha resuelto disponer la publicación del citado Acuerdo en el «Boletín Oficial del Estado» como anexo a la presente resolución.

BOE núm. 137 de 09/06/2023



CONVALIDACIÓN RD-LEY 4/2023. RD LEY SOBRE LA SEQUÍA. [Resolución de 7 de junio de 2023](#), del Congreso de los Diputados, por la que se ordena la publicación del Acuerdo de convalidación del Real Decreto-ley 4/2023, de 11 de mayo, por el que se adoptan medidas urgentes en materia agraria y de aguas en respuesta a la sequía y al agravamiento de las condiciones del sector primario derivado del conflicto bélico en Ucrania y de las condiciones climatológicas, así como de promoción del uso del transporte público colectivo terrestre por parte de los jóvenes y prevención de riesgos laborales en episodios de elevadas temperaturas.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 86.2 de la Constitución, el Congreso de los Diputados, en su sesión del día de hoy, acordó convalidar el Real Decreto-ley 4/2023, de 11 de mayo, por el que se adoptan medidas urgentes en materia agraria y de aguas en respuesta a la sequía y al agravamiento de las condiciones del sector primario derivado del conflicto bélico en Ucrania y de las condiciones climatológicas, así como de promoción del uso del transporte público colectivo terrestre por parte de los jóvenes y prevención de riesgos laborales en episodios de elevadas temperaturas, publicado en el «Boletín Oficial del Estado» número 113, de 12 de mayo de 2023.

Diputación Permanente constituida en el Congreso



CONVALIDACIÓN RD LEY SEQUÍA. La Diputación Permanente convalida el real decreto-ley de medidas urgentes en materia agraria, de respuesta a la sequía y de descuentos en materia de transportes ferroviarios.

Publicada la resolución en el BOE de 09/06/2023: [Resolución de 7 de junio de 2023](#)

Fecha: 07/06/2023
Fuente: web del Congreso de los Diputados
Enlace: [Nota](#)

La Diputación Permanente del Congreso de los Diputados ha convalidado en su sesión de hoy por 58 votos a favor, ninguno en contra y once abstenciones el [Real Decreto-ley 4/2023, de 11 de mayo, por el que se adoptan medidas urgentes en materia agraria y de aguas en respuesta a la sequía y al agravamiento de las condiciones del sector primario derivado del conflicto bélico en Ucrania y de las condiciones climatológicas, así como de promoción del uso del transporte público colectivo terrestre por parte de los jóvenes y prevención de riesgos laborales en episodios de elevadas temperaturas](#). Se ha rechazado su tramitación como proyecto de ley con carácter urgente.

Recuerda las principales medidas:

MEDIDAS FISCALES:

IBI: (art. 12)

Se incorpora una exención de las cuotas del Impuesto sobre Bienes Inmuebles de naturaleza rústica a favor de los bienes inmuebles que sean propiedad de los titulares de explotaciones agrícolas o ganaderas, y que estén afectos al desarrollo de tales explotaciones.

IS: (art. 13)

A través de la modificación de la disposición adicional tercera (Subvenciones de la política agraria y pesquera comunitaria y ayudas públicas) de la LIS, se procede a incluir entre las rentas positivas que no se integran en la base imponible del Impuesto, aquéllas que deriven de la percepción de ayudas de la Política Agraria Comunitaria, en particular, de las ayudas a los regímenes en favor del clima y del medio ambiente (ecorregímenes)..

ITPyAJD: (DA 6ª)

Por otro lado, como medida inaplazable para impulsar el crédito en el ámbito de actividad primaria, se adopta una medida necesaria para asegurar un tratamiento equiparable entre la Sociedad Anónima Estatal de Caución Agraria S.M.E., elemento tractor esencial para dinamizar el flujo de crédito en el mundo agrario, y las sociedades de garantía recíproca previstos en la Ley 1/1994, de 11 de marzo, sobre el régimen jurídico de las Sociedades de Garantía Recíproca, eximiendo, en particular del impuesto de transmisiones patrimoniales y actos jurídicos

documentados el contrato de aval suscrito con la Sociedad Anónima Estatal de Caución Agraria S.M.E., teniendo en cuenta que en las operaciones en que participa hay un coste duplicado por aplicarse dicho tributo en los dos contratos que se suscriben, el de préstamo y el de aval, que suponen un desincentivo para la constitución de dichas operaciones, esenciales en momentos de tensiones de tesorería como los actuales.

Otras Exenciones: (art. 21)

Exención del canon de regulación y de la tarifa de utilización del agua recogidos en el artículo 114 del texto refundido de la Ley de Aguas a los usuarios que han sufrido reducciones en las dotaciones por efecto de la sequía.

OTRAS MEDIDAS:

Protección a las personas trabajadoras: (DF 1ª)

Cabe tener en cuenta que el entorno laboral es un ámbito de especial vulnerabilidad y resulta urgente actuar garantizando una normativa preventiva eficaz. **Al respecto, esta norma establece la obligación concreta de prever medidas adecuadas frente a cualquier riesgo relacionado con fenómenos meteorológicos adversos.**

Así, se deberán tomar medidas adecuadas para la protección de las personas trabajadoras frente a cualquier riesgo relacionado con fenómenos meteorológicos adversos, **incluyendo las temperaturas extremas.** Estas medidas se sustentarán en una evaluación de riesgos laborales que tendrán en cuenta tanto las características de la tarea como las individuales de las personas trabajadoras.

Las medidas preventivas incluirán la prohibición de desarrollar determinadas tareas durante las horas del día en las que concurren fenómenos meteorológicos adversos que así lo requieran, sin perjuicio de la adopción de las medidas de protección individual que sean procedentes.

En el supuesto en que se emita por las agencias de meteorología un aviso de fenómenos meteorológicos adversos de nivel naranja o rojo que determine que las medidas preventivas anteriores no garantizan la protección de las personas trabajadoras, resultará obligatoria la adaptación de las condiciones de trabajo, incluida la reducción o modificación de las horas de desarrollo de la jornada prevista.

Rebaja de los billetes de autobús y tren de los jóvenes: (art. 30 a 34)

Igualmente, se regulan los descuentos de billetes en hasta un 90% para facilitar a los jóvenes de entre 18 y 30 años, ambos inclusive, viajar en transporte público este verano, tanto por España como por Europa.

De esta forma, los descuentos a aplicar son:

- Para servicios de media distancia convencional y en red de ancho métrico: descuento del 90% del precio de billetes sencillos y de ida y vuelta.
- Para servicios Avant: descuento del 50% en billetes sencillos y billetes de ida y vuelta.
- Para servicios comerciales o alta velocidad de los operadores ferroviarios que prestan este tipo de servicio: descuento del 50% del precio del billete, con un máximo de 30 euros por billete.
- Para servicios de autobús regular de competencia estatal: descuento del 90% del precio del billete sencillo y el de ida y vuelta.
- Descuento del 50% del Pase Interrail, cuando el mismo se comercialice a través de Renfe.

Un transporte accesible para los jóvenes: (art. 30 a 34)

En la actual situación derivada de la invasión de Ucrania por Rusia, marcada por las tensiones inflacionistas que afectan, entre otros, al sector del transporte de viajeros, es necesario adoptar una política pública que facilite a los jóvenes el uso del transporte público en sus desplazamientos, tanto por España como por Europa, durante la época estival de 2023.

Sentencias de interés



INCOMPARECENCIA DE LA EMPRESA. La incomparecencia de la empresa al acto del juicio no obliga necesariamente al órgano judicial a calificar de improcedente la extinción del contrato de trabajo por cese de la actividad, disolución y liquidación empresarial.

Fecha: 18/05/2023

Fuente: web del Poder judicial

Enlace: [sentencia del TS de 18/05/2023](#)

La cuestión que plantea el presente recurso de casación para la unificación de doctrina es si la incomparecencia de la empresa al acto del juicio conduce necesariamente a tener que calificar de improcedente la extinción del contrato de trabajo por cese de la actividad, disolución y liquidación empresarial.

En el presente supuesto, nos encontramos, así, en primer lugar, ante la extinción de un contrato de trabajo que es consecuencia de un cese de la actividad, disolución y liquidación de la empresa, acordada por la Junta General de Socios, mencionándose en la comunicación empresarial de aquella extinción la crisis sanitaria del Covid-19, el cierre de la empresa durante varios meses del curso escolar y la incertidumbre que existía sobre el próximo año escolar.

Especialmente en el contexto de las circunstancias descritas, es claro que, **por el hecho de la incomparecencia de la empresa demandada al acto del juicio, los órganos judiciales no estaban necesariamente obligados a declarar la improcedencia de la extinción del contrato de trabajo de la recurrente, aunque tuvieran la convicción de que concurrían las causas alegadas por la empresa:** el cese de la actividad, la disolución y la liquidación de la empresa.



COMPLEMENTO DE MATERNIDAD POR APORTACIÓN DEMOGRÁFICA. Posible disfrute por los dos progenitores. Dado el carácter discriminatorio de la regulación originaria del artículo 60 LGSS STJUE 12 diciembre 2019, C-450/18) el complemento puede ser obtenido por quien cumpla los requisitos en él previstos, sin tomar en consideración la circunstancia de que el otro progenitor (o persona asimilada) tenga o pueda tener derecho a su percepción

Fecha: 17/05/2023

Fuente: web del Poder judicial

Enlace: [sentencia del TS de 17/05/2023](#)

La controversia litigiosa radica en determinar si el complemento de maternidad por aportación demográfica puede disfrutarse simultáneamente por los dos progenitores de los descendientes, es

decir, si debe abonarse ese complemento a uno de los progenitores cuando ya lo está percibiendo el otro.

El TS determina que el complemento de maternidad por aportación demográfica **puede ser obtenido por mujeres u hombres que cumplan los requisitos en él previstos, sin tomar en consideración la circunstancia de que el otro progenitor (o persona asimilada) también tenga o pueda tener derecho a su percepción.**

Actualidad del Poder Judicial



COMPLEMENTOS. El TSJ de Cantabria confirma el derecho de una trabajadora con reducción de jornada a cobrar íntegramente dos complementos.

La empresa le pagó durante dos años el complemento de turnicidad y el de exceso de tiempo de relevo en proporción a su salario

Fecha: 05/06/2023

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: SENTENCIA TODAVÍA NO PUBLICADA

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria ha desestimado el recurso de suplicación presentado por la empresa Dynasol contra la sentencia del Juzgado de lo Social número 6 de Santander que en diciembre pasado condenó a la compañía a abonar íntegramente dos complementos a una trabajadora con reducción de jornada.

En una sentencia recientemente notificada, la Sala confirma la resolución de la juez de instancia, por lo que la empresa deberá pagar 6.665 euros en concepto de complementos no abonados a lo largo de dos años y 3.000 euros por los daños morales derivados de la vulneración del derecho de igualdad.

Según relata la resolución, la trabajadora demandó a la empresa porque no le abonó en su integridad los complementos de turnicidad y de exceso de tiempo de relevo en el periodo que va de octubre de 2020 a septiembre de 2022.

El juzgado de lo Social n.º 6 vio la demanda y estimó parcialmente las pretensiones de la trabajadora, que solicitaba el abono íntegro de los complementos y 6.000 euros por daño moral.

Entendió la juez de instancia que correspondían a la trabajadora las cantidades relativas a los complementos, pero no así la indemnización solicitada, que redujo a la mitad.

Contra esta sentencia estimatoria, la empresa presentó recurso de suplicación ante la Sala de lo Social, que ahora esta resuelve, confirmando en su integridad la decisión de la juzgadora de instancia.

Explica el tribunal de suplicación en su resolución que el plus de turnicidad abona el tiempo empleado por los trabajadores en el aseo personal al final del turno y se trata de un complemento ligado a la normativa de prevención de riesgos laborales.

Por su parte, el plus de exceso de tiempo de relevo retribuye el tiempo adicional que el trabajador permanece en el puesto de trabajo en tanto llega el siguiente turno.

Pues bien, en uno y otro caso se trata de un tiempo que es “el mismo independientemente de que el trabajo sea a tiempo completo o parcial”.

Solo estaría justificada una reducción de los importes de ambos complementos “en el caso de que supusiera el empleo de un menor tiempo en el relevo o en el tiempo empleado para el aseo personal, pero no cuando el tiempo sea el mismo que el que emplean los trabajadores a tiempo completo”.

“En caso contrario, se quebraría el principio de igualdad de trato entre unos y otros trabajadores sin causa que lo justifique”, añade la sentencia.

Principio de igualdad

Junto a ello, se refiere la Sala al principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres, que “supone la ausencia de toda discriminación”, y ello “tanto en el acceso al empleo como en las condiciones que durante su desarrollo se establezcan”.

Y recuerda que “en estas situaciones, en las que está en juego el derecho a la maternidad en sus distintas vertientes, así como la conciliación de la vida familiar y laboral y la no discriminación por razón de sexo, no hay que perder de vista la dimensión constitucional y la perspectiva de género, que son criterios de interpretación al abordar esta problemática”.

La sentencia de la Sala de lo Social del TSJ no es firme, ya que contra la misma cabe la interposición de un recurso de casación para unificación de doctrina que ventilaría la Sala Cuarta del Tribunal Supremo.

Conclusiones Abogado General del TSJUE



VACACIONES RETRIBUIDAS. Los Estados miembros pueden limitar la posibilidad de sustituir mediante una compensación económica las vacaciones anuales retribuidas no disfrutadas al término de la relación laboral.

Pueden imponer condiciones para fomentar el disfrute de las vacaciones anuales con el fin de salvaguardar la salud de los trabajadores siempre que concurren ciertos requisitos.

Fecha: 08/06/2023

Fuente: web del TSJUE

Enlace: [recurso y petición de decisión prejudicial](#)

Un funcionario ocupó el puesto de «Gestor Técnico de Obras Públicas» desde febrero de 1992 a octubre de 2016 en el Ayuntamiento de Copertino, Italia. Mediante escrito de 24 de marzo de 2016 dirigido al Ayuntamiento, dicho funcionario presentó su dimisión voluntaria con el fin de obtener la jubilación anticipada a partir del 1 de octubre de 2016. Deseaba que se le reconociera el derecho a una compensación económica por las vacaciones anuales retribuidas no disfrutadas durante la relación laboral, que ascendían a 79 días. El Ayuntamiento replicó que el funcionario era consciente de su obligación de disfrutar los días de vacaciones que le quedaban y de que no podía sustituir esos días por una compensación económica. A tal efecto, el Ayuntamiento se basa en una norma establecida en el ordenamiento jurídico italiano que dispone que los trabajadores del sector público no tienen derecho en ningún caso a una compensación económica de las vacaciones anuales no disfrutadas al final de la relación laboral. La interpretación dada a la disposición italiana por los órganos jurisdiccionales italianos solo permite sustituir mediante una compensación económica las vacaciones anuales si estas no se han disfrutado efectivamente por motivos ajenos a la voluntad del trabajador (por ejemplo, una enfermedad).

El Tribunal de Lecce, que conoce de este asunto, alberga dudas sobre la compatibilidad del Derecho italiano con la Directiva sobre el tiempo de trabajo, por lo que pregunta al Tribunal de Justicia si dicha Directiva prohíbe una normativa nacional de esa índole y, en caso de respuesta negativa, si la obligación de demostrar que el trabajador tuvo realmente la posibilidad de disfrutar de las vacaciones anuales retribuidas recae sobre el trabajador o sobre el empleador.

En sus conclusiones, la Abogada General Tamara Ćapeta observa que la compensación económica de las vacaciones no disfrutadas no es un derecho autónomo concedido a los trabajadores por la Directiva sobre el tiempo de trabajo. Dicha Directiva solo permite el pago de una compensación económica por las vacaciones anuales retribuidas no disfrutadas en caso de que concluya la relación laboral. Sin embargo, **los Estados miembros pueden establecer condiciones para el ejercicio del derecho a vacaciones anuales con el fin de fomentar el disfrute efectivo de estas. La preferencia por el disfrute efectivo de las vacaciones anuales retribuidas frente a la compensación económica de estas se justifica por la finalidad de las vacaciones anuales retribuidas, que es proteger la salud de los trabajadores creando una oportunidad para descansar del trabajo.** En efecto, basándose en la jurisprudencia del Tribunal de Justicia y en la doctrina disponible sobre ciencias sociales, la Abogada General Ćapeta demuestra que el disfrute efectivo de las vacaciones anuales retribuidas sirve a los

trabajadores de valiosa herramienta para recuperar su energía mental y física y, con carácter más general, mantener su buena salud en el trabajo y fuera de este.

Con carácter general, cuando concluye la relación laboral, la Directiva sobre el tiempo de trabajo no siempre se opone a la pérdida de las vacaciones anuales retribuidas no disfrutadas. Si el trabajador se abstuvo de tomar sus vacaciones anuales retribuidas deliberadamente y con pleno conocimiento de causa en cuanto a las consecuencias que podían derivarse de su abstención, habiéndosele dado la oportunidad de ejercer efectivamente su derecho a estas, la Directiva sobre el tiempo de trabajo no se opone a la pérdida del derecho ni, en caso de extinción de la relación laboral, a la consiguiente falta de compensación económica. **Así pues, los Estados miembros pueden fomentar el disfrute efectivo de las vacaciones anuales retribuidas en lugar de la compensación económica de estas.**

Por último, **la Abogada General Ćapeta considera que la Directiva sobre el tiempo de trabajo no se opone a una normativa nacional que prohíbe sustituir mediante una compensación económica las vacaciones anuales retribuidas no disfrutadas al término de la relación laboral siempre concurren ciertos requisitos.** En primer lugar, la prohibición de solicitar una compensación económica de las vacaciones no puede cubrir el derecho a vacaciones anuales adquirido en el año de devengo en el que se produce la extinción de la relación laboral. En segundo lugar, el trabajador debe haber podido efectivamente disfrutar de las vacaciones anuales en los años de devengo anteriores, también durante el período mínimo de aplazamiento. En tercer lugar, el empresario debe haber animado al trabajador a disfrutar de las vacaciones anuales. En cuarto lugar, el empresario debe haber informado al trabajador de la imposibilidad de acumular las vacaciones anuales retribuidas no disfrutadas para sustituirlas por una compensación económica al término de la relación laboral.

Según la Abogada General Ćapeta, **corresponde al tribunal nacional apreciar si la normativa italiana pertinente puede interpretarse en este sentido y si en el caso que nos ocupa concurren los requisitos enumerados.**

En lo que concierne a la carga de prueba, la Abogada General Ćapeta estima que esta no recae sobre el trabajador, sino sobre el empleador. En su opinión, la Directiva sobre el tiempo de trabajo exige que el empleador demuestre que permitió al trabajador disfrutar de las vacaciones y le animó a hacerlo, que le informó de la imposibilidad de sustituir mediante una compensación económica esas vacaciones al término de la relación laboral, y que, no obstante, el trabajador decidió no disfrutar de las referidas vacaciones.

Convenios colectivos

CATALUNYA. PREPARATS ALIMENTARIS I PRODUCTES DIETÈTICS. RESOLUCIÓ EMT/1900/2023, de 18 d'abril, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de preparats alimentaris i productes dietètics de la comunitat autònoma de Catalunya (codi de conveni núm. 79000625011994). [\[DOGC de 06/06/2023\]](#)

BARCELONA. CONFITERIA I PASTISSERIA. RESOLUCIÓ de 16 de maig de 2023, per la qual es disposa la inscripció i la publicació de les taules salarials provisionals per a l'any 2023 del Conveni col·lectiu de treball del sector de confiteria, pastisseria i brioxeria de Barcelona i província (codi de conveni núm. 08001025011994). [\[BOPB de 02/06/2023\]](#)

ESTATAL. GRANDES ALMACENES. Resolución de 30 de mayo de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo del sector de grandes almacenes. [\[BOE de 09/06/2023\]](#)

ESTATAL. CONTACT CENTER. Resolución de 30 de mayo de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el III Convenio colectivo de ámbito estatal del sector de contact center. [\[BOE de 09/06/2023\]](#)

ESTATAL. ATENCIÓN PERSONAS DEPENDIENTES. Resolución de 30 de mayo de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VIII Convenio marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal. [\[BOE de 09/06/2023\]](#)