

ÍNDICE

Actualidad del Ministerio de Trabajo



SMI 5%.

Trabajo y organizaciones sindicales acuerdan una subida del 5% del SMI

[\[pág. 3\]](#)

Normas en tramitación

MODIFICACIÓN DEL RIRPF.



Se publica en la web de la AEAT para audiencia e información pública el Proyecto de Real Decreto xx/2024, de xx de xx, por el que se modifica el reglamento del impuesto sobre la renta de las personas físicas, aprobado por el Real Decreto 439/2007, de 30 de marzo, en materia de retenciones e ingresos a cuenta.

[\[pág. 4\]](#)

Adaptar el Reglamento del IRPF para evitar someter a retención o ingreso a cuenta **a los perceptores del nuevo salario mínimo interprofesional** aprobado por el Real Decreto XX/2024, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2024.

Actualidad Congreso de los Diputados



REPRESENTACIÓN PARITARIA HOMBRES Y MUJERES. Publicado en el BOCG el Proyecto de Ley Orgánica de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres.

[\[pág. 6\]](#)

*Se aplica a las **sociedades cotizadas** y a las **entidades de interés público***

Sentencias de interés



INCAPACIDAD PERMANENTE.

Desestiman conceder la incapacidad permanente a un ayudante de cocina con dolencias traumatológicas y trastorno depresivo porque puede realizar tareas secundarias

[\[pág. 8\]](#)



JORNADA. ACREDITACIÓN.

Debe darse por probada la jornada y horarios alegados por el trabajador (salvo inconsistencia) en el caso de incomparecencia del empresario.

[\[pág. 9\]](#)



CONTRATO POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN.

El TSJ de Castilla y León entiende que un cúmulo de tareas «no esperado» se ajusta a la causalidad exigida por el art. 15.2. ET.

[\[pág. 9\]](#)



CONTRATACIÓN MUJER EMBARAZADA DE 6 MESES.

La contratación de una mujer embarazada de 6 meses no puede constituir por sí misma un indicio de fraude para la obtención de la prestación de la Seguridad Social

[\[pág. 10\]](#)



INCUMPLIMIENTO DEL PACTO DE NO COMPETENCIA.

En el caso de ser declarado nulo el pacto no debe devolverse lo percibido mensualmente por este concepto porque se ha asignado una naturaleza retributiva y no indemnizatoria

[\[pág. 11\]](#)

Actualidad TSJUE



VACACIONES.

El trabajador que no haya podido disfrutar de todos los días de sus vacaciones anuales retribuidas antes de dimitir tiene derecho a una compensación económica

[\[pág. 12\]](#)

Seguridad Social

SeguridadSocial

SILTRA 3.5.1.

Publicación de nueva versión SILTRA 3.5.1

[\[pág. 14\]](#)

Convenios colectivos Estado, Catalunya, Madrid y Andalucía

[\[pág. 15\]](#)

Actualidad del Ministerio de Trabajo

SMI 5%. Trabajo y organizaciones sindicales acuerdan una subida del 5% del SMI



Fecha: 12/01/2024

Fuente: web del Ministerio de trabajo

Enlace: [acceder](#)

Se sitúa en **1.134 euros al mes**, 54 euros más que en 2023, en 14 pagas

- Se estima que beneficiará a unos 2,5 millones de personas trabajadoras
- Beneficia especialmente a mujeres y a jóvenes
- Desde 2018 el SMI ha subido un 54%

El Ministerio de Trabajo y Economía Social y las organizaciones sindicales CCOO y UGT han alcanzado un acuerdo para subir el Salario Mínimo Interprofesional (SMI) **para 2024 en un 5%**. Esta cifra supone un incremento de 54 euros mensuales más en 14 pagas, es decir, un total de 756 euros anuales.

Desde 2018, el SMI se incrementa, con la subida de hoy, en un 54% lo que supone que las personas trabajadoras perciban 5.573 euros más al año.

Las empleadas de hogar que trabajen por horas percibirán, al menos, 8,87 euros por cada hora.

Entrada en vigor

El nuevo SMI **se aplicará con carácter retroactivo** cuando culmine su tramitación, que comenzará con la publicación en Audiencia e Información Pública y, posteriormente, el Real Decreto será aprobado en Consejo de Ministros.

Normas en tramitación

MODIFICACIÓN DEL RIRPF. Se publica en la web de la AEAT para audiencia e información pública el Proyecto de Real Decreto xx/2024, de xx de xx, por el que se modifica el reglamento del impuesto sobre la renta de las personas físicas, aprobado por el Real Decreto 439/2007, de 30 de marzo, en materia de retenciones e ingresos a cuenta.

Adaptar el Reglamento del IRPF para evitar someter a retención o ingreso a cuenta **a los perceptores del nuevo salario mínimo interprofesional** aprobado por el Real Decreto XX/2024, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2024.



Fecha: 16/01/2024

Fuente: web de la AEAT

Enlace: [Proyecto MAIN](#)

El real decreto se estructura en un único artículo y dos disposiciones finales.

Modificaciones:

- El artículo único introduce modificaciones en Reglamento del IRPF, con la finalidad de evitar que los trabajadores que perciban el **salario mínimo interprofesional** soporten retención e ingreso a cuenta. Igualmente, con la finalidad de evitar el correspondiente error de salto, la medida se extiende a contribuyentes con rendimiento netos del trabajo de hasta 19.747,5 euros anuales, los cuales verán reducidas sus retenciones o ingresos a cuenta.

A tal efecto, para la consecución del objetivo señalado, el apartado uno del artículo único modifica el apartado 1 del artículo 81 del Reglamento del Impuesto indicando las nuevas cuantías de los rendimientos de trabajo a partir de los cuales se practica retención e ingreso a cuenta, en función del número de hijos y otros descendientes y de la situación del contribuyente. Estas cuantías son el reflejo de la cuantía máxima de rendimiento íntegro de trabajo cuya cuota de retención es nula, teniendo en cuenta su situación personal y familiar y las normas de liquidación de un rendimiento, entre los que se encontraría la nueva reducción propuesta en la letra d) del apartado 3 del artículo 83 de este Reglamento a que se alude a continuación.

Situación del contribuyente	N.º de hijos y otros descendientes		
	0 - Euros	1 - Euros	2 o más - Euros
1.ª Contribuyente soltero, viudo, divorciado o separado legalmente	-	17.644	18.694
2.ª Contribuyente cuyo cónyuge no obtenga rentas superiores a 1.500 euros anuales, excluidas las exentas.	17.197	18.130	19.262
3.ª Otras situaciones	15.876	16.342	16.867

Por su parte, el apartado dos de dicho artículo único, modifica la letra d) del apartado 3 del artículo 83 del Reglamento del Impuesto, ya que tal modificación es imprescindible para alcanzar el objetivo indicado. De esta forma, el salario mínimo interprofesional no quedaría sujeto a retención.

Ahora bien, los salarios próximos a dicho salario mínimo interprofesional también se ven afectados por la mejora en la reducción a practicar a tal efecto, ya que en caso contrario se produciría un claro error de salto.

- Por último, el número tres del artículo único **introduce una nueva disposición transitoria vigésima primera con la que se pretende aclarar los efectos temporales de la nueva regulación y reducir las cargas administrativas derivadas de su implementación.**

«Disposición transitoria vigésima primera. Cálculo del tipo de retención e ingreso a cuenta en el período impositivo 2024.

En el período impositivo 2024, se aplicará la normativa en vigor a 1 de enero de 2024 para determinar el tipo de retención o ingreso a cuenta a practicar sobre los rendimientos del trabajo satisfechos con anterioridad a la entrada en vigor del Real Decreto XX/2024, de XX de XX, por el que se modifica el Reglamento del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, aprobado por el Real Decreto 439/2007, de 30 de marzo, en materia de retenciones e ingresos a cuenta, a los que resulte de aplicación el procedimiento general de retención a que se refiere el artículo 82 de este Reglamento.

A partir de la entrada en vigor del Real Decreto XX/2024, para calcular el tipo de retención o ingreso a cuenta aplicable a los rendimientos que se satisfagan o abonen a partir de dicha fecha, se tendrá en cuenta la nueva redacción en vigor del artículo 81 y de la letra d) del apartado 3 del artículo 83 de este Reglamento, regularizándose, si procede, el tipo de retención o ingreso a cuenta en los primeros rendimientos del trabajo que se satisfagan o abonen a partir de dicha fecha. No obstante, lo dispuesto en el párrafo anterior podrá realizarse, a opción del pagador, en los primeros rendimientos del trabajo que se satisfagan o abonen a partir del mes siguiente a la entrada en vigor del citado Real Decreto XX/2024, en cuyo caso el tipo de retención o ingreso a cuenta a practicar sobre los rendimientos del trabajo satisfechos con anterioridad a esta fecha se determinará tomando en consideración lo dispuesto en el primer párrafo de esta disposición transitoria.»

Actualidad del Congreso de los Diputados

REPRESENTACIÓN PARITARIA HOMBRES Y MUJERES. Publicado en el BOCG el Proyecto de Ley Orgánica de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres.

*Se aplica a las **sociedades cotizadas** y a las **entidades de interés público***



Fecha: 15/12/2023

Fuente: web del Congreso de los Diputados

Enlace: [BOCG de 15/12/2023](#)

La presente ley orgánica entrará en vigor a los **veinte días** de su publicación en el «BOE».

Consejos de Administración de las sociedades cotizadas y puestos de Alta Dirección:

En primer lugar, **se lleva a cabo la trasposición de la directiva**, mediante la modificación del título XIV de la Ley de Sociedades de Capital, en lo relativo a los consejos de administración y la información societaria, dado que el ámbito de aplicación de la directiva se limita a las entidades cotizadas.

Concretamente, **se modifica el artículo 529 bis para exigir que las sociedades cotizadas aseguren que el consejo de administración tenga una composición que garantice la presencia, como mínimo, de un cuarenta por ciento de miembros del consejo del sexo menos representado.**

Asimismo, en caso de que la sociedad cotizada no alcance los objetivos establecidos en el artículo 529 bis, deberá ajustar los procesos de selección de las personas candidatas a miembro del consejo de administración, para garantizar la consecución de los mismos.

Para asegurar un adecuado seguimiento del cumplimiento de estas obligaciones, se prevé también la necesidad de integrar en el informe de sostenibilidad un **informe anual** sobre la representación del sexo menos representado en el consejo de administración.

Al mismo tiempo, y si bien el papel de los consejos de administración de las entidades es decisivo, no se debe olvidar el papel central que pueden jugar los **puestos de alta dirección** que no tienen el carácter de miembros del consejo de administración.

Por ello, se establece también un principio de presencia equilibrada en dichos puestos de alta dirección para las sociedades cotizadas, con el objetivo de alcanzar también el cuarenta por ciento del sexo menos representado que se configura como una obligación de cumplir o explicar.

No se pueden imponer una serie de obligaciones como las que se imponen a las sociedades cotizadas sin que se establezcan unas **sanciones adecuadas y proporcionales en caso de incumplimiento**. Por tanto, mediante la modificación del artículo 292 de la Ley 6/2023, de 17 de marzo, se impondrán sanciones en el marco de dicha ley a aquellas entidades cotizadas que vulneren las obligaciones en materia de igualdad de género en los consejos de administración.

Entrada en vigor para las sociedades cotizadas:

Lo dispuesto en el artículo 529 bis, en sus apartados 3 y siguientes del texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, será de aplicación a partir **del 30 de junio de 2024** para las 35 sociedades con mayor valor de capitalización bursátil, determinada utilizando la cotización de cierre en el día en que la presente ley orgánica entre en vigor.

Para aquellas sociedades cotizadas que tengan una capitalización bursátil, determinada utilizando la cotización de cierre en el día en que la presente ley orgánica entre en vigor, superior a los 500 millones de euros, lo dispuesto en dicho artículo será de aplicación a partir del **30 de junio de 2025**.

Aquellas sociedades cotizadas que tengan una capitalización bursátil, determinada utilizando la cotización de cierre en el día en que la presente ley orgánica entre en vigor, inferior a los 500 millones de euros, deberán adecuarse a lo dispuesto en dicho artículo con anterioridad al **30 de junio de 2026**.

Entidades de interés público:

En segundo lugar, la necesidad de avanzar en igualdad de género en los órganos rectores y de dirección de las empresas no se limita a las sociedades cotizadas. Por ello esta ley orgánica no reduce ni limita su ámbito a la mera transposición, ni al mero cumplimiento de los objetivos de la Directiva, dado que su objeto es mucho más ambicioso; ampliándolo también a las entidades de interés público, dada su «importancia pública significativa por la naturaleza de su actividad, por su tamaño o por su número de empleados» en los términos utilizados por la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas. Con ello, se ahonda en la efectiva realización del mandato ya contenido en el citado artículo 75 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

En definitiva, para alcanzar a un mayor número de empresas y seguir avanzando en la consecución de los objetivos de igualdad de género en la economía española, **se extienden a estas entidades de interés público los mínimos porcentuales de presencia del sexo menos representado en esta materia**, incluyendo la obligación de que las sociedades de capital que no sean cotizadas pero que a efectos de la legislación de auditoría de cuentas sean consideradas entidades de interés público, deban cumplir también el principio de presencia equilibrada en los consejos de administración, a partir del ejercicio siguiente al que concurren ciertos requisitos: *que el número medio de trabajadores empleados durante el ejercicio sea superior a 250 y que en el importe neto de la cifra anual de negocios supere los 50 millones de euros o el total de las partidas de activo sea superior a 43 millones de euros*.

Y, al igual que en el caso de las sociedades cotizadas, **las obligaciones se extienden a los puestos de alta dirección de las mismas**.

Entrada en vigor para las entidades de interés público:

Las modificaciones previstas en la disposición adicional decimosexta del texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, se aplicarán gradualmente respecto de los Consejos de Administración y alta dirección de las entidades de interés público, debiendo alcanzar el **porcentaje del treinta y tres por ciento** del sexo menos representado en dichos órganos a fecha **30 de junio de 2026**, y del **cuarenta por ciento** del sexo menos representado el **30 de junio de 2028**.

Sentencia de interés

INCAPACIDAD PERMANENTE. Desestiman conceder la incapacidad permanente a un ayudante de cocina con dolencias traumatológicas y trastorno depresivo porque puede realizar tareas secundarias

Los magistrados exponen que las dolencias acreditadas no producen limitaciones relevantes en su capacidad funcional, si bien en momentos de crisis su situación pueda ser tributaria de una incapacidad temporal



Fecha: 17/01/2024

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Sentencia del TSJ de Asturias de 12/12/2023](#)



El Tribunal Superior de Justicia de Asturias ha desestimado conceder la incapacidad permanente a un ayudante de cocina aquejado de dolencias psiquiátricas y traumatológicas, así como de limitaciones orgánicas y funcionales. La Sala de lo Social comparte la conclusión alcanzada por un juzgado de Gijón que declaró que el empleado, según resulta de los hechos probados y de los informes obrantes en autos, no es beneficiario de una situación de incapacidad permanente.

Sobre la incapacidad permanente, **la Sala Social mantiene que el trabajador puede realizar otras actividades distintas, más livianas o sedentarias, o incluso tareas "menos importantes o secundarias" de su**

propia profesión habitual. Asimismo, los magistrados entienden por profesión habitual "no un determinado puesto de trabajo, sino aquella que el trabajador esté cualificado para realizar y a la que la empresa le haya destinado o pueda destinarle en movilidad funcional".

En este caso, añade el tribunal que el recurrente es un trabajador por cuenta ajena con profesión habitual de ayudante de cocina, y que está afectado de EPOC y síndrome post-Covid, SAHS leve y espondiloartrosis cerviceo-lumbar. Diagnosticado de trastorno depresivo y problemas relacionados con el ambiente social. Sin embargo, las dolencias acreditadas "no producen en el momento actual limitaciones relevantes en la capacidad funcional del recurrente hasta el punto de impedirle la realización de las fundamentales tareas de su profesión habitual, sin perjuicio de que en los momentos de crisis la situación sea tributaria de una incapacidad temporal", no apreciándose por ello las infracciones denunciadas y confirmando la sentencia recurrida.

JORNADA. ACREDITACIÓN. Debe darse por probada la jornada y horarios alegados por el trabajador (salvo inconsistencia) en el caso de incomparecencia del empresario.



Fecha: 14/12/2023

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Acceso a Sentencia TSJ de Castilla La Mancha de 01/12/2023](#)



En la materia relativa a registro general de jornada a partir de la entrada en vigor del indicado RDL, y sin limitación temporal en el caso del trabajo a tiempo parcial, es el empresario el obligado a ofrecer una constancia documental de la acreditación del tiempo de trabajo invertido por sus trabajadores **de forma tal que, si no constara dicho tiempo de trabajo por la incomparecencia del empresario, deberá tenerse por probada la jornada y horarios**

alegados por el trabajador. Esta consecuencia **no se muestra como absoluta**, y puede mitigarse o excluirse si, en un supuesto concreto, se objetiva en la instancia que la pretensión del trabajador demandante presenta caracteres de los que pudiera derivarse la inconsistencia de los hechos afirmados, por concurrir indicios o sospechas que los hicieran menos creíbles, y en orden a evitar abusos procesales, pero ese no es el caso, en cuanto no existe indicio alguno a tal efecto, sin que pueda tenerse como tal la simple constancia.

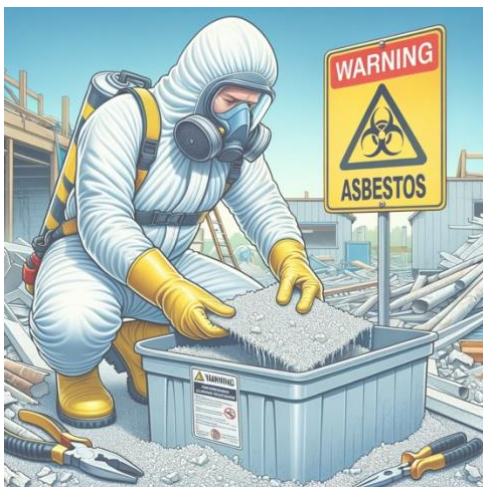
CONTRATO POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN. El TSJ de Castilla y León entiende que un cúmulo de tareas «no esperado» se ajusta a la causalidad exigida por el art. 15.2. ET.



Fecha: 01/12/2023

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Acceso a Sentencia TSJ de Castilla y León de 01/12/2023](#)



Descendiendo al supuesto que nos ocupa resulta que el actor, D. Luis Francisco , prestó sus servicios profesionales como trabajador por cuenta ajena bajo la dependencia laboral de la empresa TRATAMIENTOS COMBINADOS DE AMIANTO, S.L.U., desde el 22 de julio de 2022 y ostentando la categoría profesional de peón especialista en virtud de un contrato de trabajo de duración determinada por circunstancias de la producción y a tiempo completo; **Según se especificaba en la cláusula adicional tercera del referido contrato**, el objeto de la contratación consistía en "reforzar la plantilla, al estar a mitad del ejercicio 2022 y encontrarnos ante un cúmulo de tareas, entre las que se

encuentra la retirada de amianto, no esperado, derivado de reformas de particulares que se iniciaron en 2021 y que requieren de nuestros servicios para poder continuar con las obras que, por su dispersión geográfica y estar sujetas a plazos de entrega, hace necesario un apoyo eventual al personal cualificado cara poder atender las mismas, evitando al máximo su dilación en el tiempo".

A tal efecto, **la causa sí está identificada con suficiente claridad y precisión en el contrato**. Se recoge como causa " reforzar la plantilla, al estar a mitad del ejercicio 2022 y encontrarnos ante un cúmulo de tareas, entre las que se encuentra la retirada de amianto, no esperado, derivado de reformas de particulares que se iniciaron en 2021 y que requieren de nuestros servicios para poder continuar con las obras que, por su dispersión geográfica y estar sujetas a plazos de entrega, hace necesario un apoyo eventual al personal cualificado para poder atenderlas mismas, evitando al máximo su dilación en el tiempo", lo que permite conocer al actor la circunstancia eventual que motiva la contratación temporal, cual es la retirada de amianto, justificada en el refuerzo de plantilla y el cúmulo de tareas y al objeto de continuar las obras sujetas a plazos de entrega.

A tal efecto, sí se cumple con la formalidad establecida en los artículos 15.1 ET y 3.2 a) del RD 2720/98. **El contrato identifica con claridad la causa de la contratación temporal, y menciona el motivo por el que se ha de reforzar la plantilla, por le cumulo de tareas entre las que se encuentra la retirada del amianto.**

El contrato inicial, de dos meses de duración, expresamente pactados, hasta el 22 de septiembre de 2022, fue objeto de una prórroga acordada el 20 de septiembre de ese año, por cuatro meses de duración, hasta el 21 de enero de 2023, una suma total de seis meses.

En consecuencia, el trabajador conoce la causa de la temporalidad, el motivo de refuerzo y su prórroga expresamente acordada, incluida la fecha concreta de su finalización.

En relación a si se trata de una causa eventual previsible o imprevisible, lo cierto es que nada alega el recurrente al respecto. No obstante, **expresamente se señala "encontrarnos ante un cúmulo de tareas, entre las que se encuentra la retirada de amianto, no esperado"**.

De ahí que la causa **resulte imprevisible y que la duración contractual no supere los límites** fijados proel citado art. 15 ET.

CONTRATACIÓN MUJER EMBARAZADA DE 6 MESES.

La contratación de una mujer embarazada de 6 meses no puede constituir por si misma un indicio de fraude para la obtención de la prestación de la Seguridad Social

Nulidad de la resolución del SPEE que declaró indebido su percibo por entender que la contratación en el sexto mes de embarazo de la trabajadora era fraudulenta.



Fecha: 30/10/2023

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Acceso a Sentencia TS de 30/10/2023](#)



La simple lectura de los hechos declarados probados no permite inferir una situación de fraude dirigida a obtener indebidamente la prestación de desempleo. Simplemente revelan que la actora había sido contratada en diferentes periodos por la empresa demandada, utilizando una fórmula de contratación similar -contrato de trabajo eventual por circunstancias de la producción para atender exigencias del mercado-. Y si bien en el periodo concernido la trabajadora estaba en el sexto mes de su embarazo, este dato en modo alguno permite anular la imposibilidad de llevar a cabo la prestación de los servicios de auxiliar administrativa para la que había sido contratada.

INCUMPLIMIENTO DEL PACTO DE NO COMPETENCIA. En el caso de ser declarado nulo el pacto no debe devolverse lo percibido mensualmente por este concepto porque se ha asignado una naturaleza retributiva y no indemnizatoria



Fecha: 14/12/2023

Fuente: web del Poder Judicial

 Enlace: [Acceso a Sentencia TS de 14/12/2023](#)

El trabajador y la empresa estipularon una oferta de empleo en firme, recogiendo entre sus condiciones un Salario Bruto Anual de 50.000 € en 12 mensualidades.

El trabajador y la empresa suscriben el 23 de septiembre de 2013 un contrato de trabajo indefinido ordinario, estableciendo un salario bruto anual de 50.000 euros, distribuyéndose en doce mensualidades de idéntico importe.

En el contrato se prevé una **«Cláusula de Pacto de no concurrencia posterior», desgajando una cantidad para compensar la prohibición ulterior de competencia durante el año siguiente a la extinción del contrato del actor.** Esta cantidad está diseñada como un abono mensual en nómina por importe de 115,73 € y se declara como parte integrante del salario a todos los efectos, siendo abonada mensualmente hasta completar el 4,09 % del salario pactado.

El trabajador es despedido disciplinariamente por falta de confianza. Interpuesta papeleta de conciliación, las partes suscriben acuerdo en el que la empresa se compromete a reconocer la improcedencia del despido en el acto de conciliación. En este acuerdo, ambas partes se declaran recíprocamente **saldadas y finiquitadas** por todos los conceptos. No obstante, **se excluye del finiquito las obligaciones recíprocas derivadas del pacto de no competencia postcontractual** vigente entre las partes.

Dos son los motivos unificadores suscitados por la representación de la empresa demandada la primera cuestión casacional consiste en determinar si el valor liberatorio del finiquito alcanza al pacto de confidencialidad, y, la segunda, las consecuencias del incumplimiento del pacto de no competencia postcontractual cuando el trabajador ha percibido una cantidad mensual por dicho concepto durante la vigencia del contrato.

La conclusión avanzada que entiende que **la cifra imputada por el empleador al pacto de no competencia es retribución salarial y no indemnización** por la restricción contractual posterior a la finalización del contrato se ajusta a la normativa y jurisprudencia invocadas. Se ha valorado al efecto que las condiciones y retribuciones nominalmente asignadas al pacto responden, sin embargo, al propio salario pactado, y la inexistencia por tanto de una adicional compensación económica que de manera singular y efectiva hubiera sido destinada a compensar la obligación exigida. **No cabe en consecuencia en este caso detraer del salario correspondiente a la prestación de servicios partida alguna para compensar un incumplimiento de no concurrencia. Para ello hubiera sido necesaria una dicción diferente en el propio pacto elaborado por la parte empresarial;** la ausencia de claridad que contempla su redactado en tal extremo **no puede perjudicar al trabajador** -"La interpretación de las cláusulas oscuras de un contrato no deberá favorecer a la parte que hubiese ocasionado la oscuridad." (art. 1288 CC)-, tal y como argumenta la resolución combatida manteniendo la de instancia.

Sentencia TSJUE de interés

VACACIONES. El trabajador que no haya podido disfrutar de todos los días de sus vacaciones anuales retribuidas antes de dimitir tiene derecho a una compensación económica

Los Estados miembros no pueden limitar este derecho por motivos relacionados con el control del gasto público



Fecha: 18/01/2024

Fuente: web del TSJUE

Enlace: [Acceso a Conclusiones y recurso Asunto C-218/22](#)



Un empleado público trabajó como Director gerente para el Ayuntamiento de Copertino (Italia) desde febrero de 1992 hasta octubre de 2016. Dimitió para acogerse a la jubilación anticipada y solicitó una compensación económica por los 79 días de vacaciones anuales retribuidas no disfrutados durante su relación laboral. El Ayuntamiento de Copertino, invocando la norma establecida en la legislación italiana según la cual los empleados públicos no tienen derecho en ningún caso a una compensación económica en lugar de los días de vacaciones anuales retribuidas no disfrutados al término de la relación laboral, se opuso a dicha pretensión.

El órgano jurisdiccional italiano que conoce del litigio entre el empleado público y el

Ayuntamiento de Copertino alberga dudas acerca de la compatibilidad de esta norma con el Derecho de la Unión. Según la Directiva sobre el tiempo de trabajo, 1 el trabajador que no haya tenido la posibilidad de disfrutar de todos sus derechos a vacaciones anuales retribuidas antes de que finalice su relación laboral tendrá derecho a una compensación económica en concepto de vacaciones anuales retribuidas no disfrutadas.

En su sentencia, **el Tribunal de Justicia confirma que el Derecho de la Unión se opone a una normativa nacional que prohíbe el pago a un trabajador de una compensación económica por los días de vacaciones anuales retribuidas no disfrutados cuando dicho trabajador pone fin voluntariamente a su relación laboral.**

En cuanto a los objetivos perseguidos por el legislador italiano al adoptar la normativa nacional controvertida, el Tribunal de Justicia señala que **el derecho de los trabajadores a vacaciones anuales retribuidas**, incluida su eventual sustitución por una compensación económica, **no puede subordinarse a consideraciones de carácter puramente económico, como el control del gasto público.** Por el contrario, el Tribunal de Justicia declara que el objetivo vinculado a las necesidades organizativas del empleador público para la planificación racional del período de vacaciones responde efectivamente a la finalidad de la Directiva, que es permitir el descanso de los trabajadores, fomentando al mismo tiempo el disfrute de sus días de

vacaciones. Así pues, el Tribunal de Justicia concluye que el único caso en que el Derecho de la Unión no se opone a la pérdida de ese derecho es aquel en que el trabajador se haya abstenido deliberadamente de disfrutar de sus días de vacaciones, pese a que el empleador le haya animado a hacerlo informándole del riesgo de perderlos al término de un período de referencia o de prórroga autorizado. De ello se deduce que, si el empleador no puede acreditar que ejerció toda la diligencia debida para garantizar que el trabajador pudiera disfrutar efectivamente de los días de vacaciones anuales retribuidas a los que tenía derecho, extremo que corresponde comprobar al tribunal italiano, procede declarar que el derecho a esas vacaciones se extingue al término del período de referencia o de prórroga autorizado y, en caso de extinción de la relación laboral, la correlativa inexistencia de compensación económica por los días de vacaciones anuales no disfrutados infringe, respectivamente, el artículo 7, apartados 1 y 2, de la Directiva y el artículo 31, apartado 2, de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea.

Actualidad de la Seguridad Social

SILTRA 3.5.1. Publicación de nueva versión SILTRA 3.5.1

Seguridad**Social**

Fecha: 17/01/2024

Fuente: web de la SS

Enlace: [aviso](#)

A partir del próximo 18 de enero estará disponible una nueva versión de SILTRA 3.5.1. Esta versión corrige una incidencia que se produce con la versión 3.5.0 en algunas instalaciones de autorizados cuya infraestructura de red provoca un retardo en las funcionalidades relacionadas con los mensajes de afiliación, INSS y la impresión de informes. También corrige una incidencia que se produce durante el proceso de registro de la fuente de código de barras en instalaciones nuevas.

Para aquellos usuarios que estén actualizados a una versión 3.1.4. o posterior la descarga será automática. Aquellos con una versión anterior deberán actualizar a la nueva versión de forma manual.

Convenios colectivos del Estado, Catalunya, Madrid y Andalucía

CATALUNYA. MAYORISTAS DE ALIMENTACIÓN. RESOLUCIÓN EMT/4459/2023, de 2 de noviembre, por la que se dispone la inscripción y la publicación del V Convenio colectivo marco del sector de la distribución de mayoristas de alimentación de Cataluña (código de convenio núm. 79100145012016). [\[DOGC de 18/01/2024\]](#)

CATALUNYA. AMBULANCIAS. RESOLUCIÓN EMT/4461/2023, de 14 de noviembre, por la que se dispone la inscripción y la publicación del Acuerdo parcial de la Comisión Negociadora del Convenio colectivo de trabajo para empresas y trabajadores/as de enfermos y accidentados en ambulancia (transporte sanitario) (código de convenio núm. 79001955012002). [\[DOGC de 18/01/2024\]](#)

MADRID. DERIVADOS DEL CEMENTO. Resolución de 21 de diciembre de 2023, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, deposito y publicación del acta de 12 de diciembre de 2023, de la Comisión Negociadora, por la que aprueba el calendario laboral para el año 2024 del Convenio Colectivo del Sector Derivados del Cemento (código número 28001175011982). [\[DOCM de 18/01\(2024\)\]](#)

ALMERÍA. CONSTRUCCIÓN. Acuerdo de modificación del Convenio Colectivo Provincial del sector de la Construcción y Obras Públicas. [\[BO de Almería de 16/01/2024\]](#)

CÓRDOBA. CONSTRUCCIÓN. Acuerdo, de fecha 14 de diciembre de 2023, de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo Provincial de Córdoba para las Industrias de la Construcción y Obras Públicas (2022-2026), sobre aprobación del Calendario Laboral para el año 2024. [\[DO Córdoba 16/01/2024\]](#)

CÓRDOBA. CONSTRUCCIÓN. Acuerdo de la Comisión Paritaria del "Convenio Colectivo Provincial de Córdoba del sector de la Construcción", sobre cuantía aportaciones al plan de pensiones de empleo simplificado del sector. [\[DO Córdoba 16/01/2024\]](#)

GRANADA. SIDEROMETALÚRGIA. Tablas salariales del sector industrias siderometalúrgicas [\[DOG 18/01/2024\]](#)