

ÍNDICE



Boletines Oficiales

ESTADO



Sábado 17 de febrero de 2024

 <p>Núm. 43</p>	<p>Reforma artículo 49 de la Constitución Española, de 15/02/2024</p>	<p>[pág. 3]</p>
--------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------	---------------------------------



Sentencias de interés

 <p>MSCT.</p>	<p>La decisión de la empresa de no considerar tiempo de trabajo efectivo el tiempo empleado en ir al aseo, por abuso de algunos trabajadores, constituye una modificación sustancial de las condiciones de trabajo.</p>	<p>[pág. 4]</p>
 <p>PRESTACIÓN MATERNIDAD Y PATERNIDAD. FAMILIA MOMNOPARENTAL.</p>	<p>No procede sumar el tiempo de prestación de maternidad y paternidad en caso de familia monoparental. Es al legislador a quien corresponde determinar el alcance y contenido de la protección que debe dispensarse a este tipo de familias.</p>	<p>[pág. 4]</p>

Actualidad del Congreso de los Diputados

 <p>Congreso de los Diputados</p>	<p>REDUCCIÓN DE JORNADA.</p> <p>El Congreso insta al Gobierno a reducir la jornada máxima legal de trabajo ordinario</p>	<p>[pág. 6]</p>
 <p>Congreso de los Diputados</p>	<p>REPRESENTACIÓN PARITARIA.</p> <p>El Pleno rechaza la devolución del proyecto de Ley Orgánica de representación paritaria y sigue su tramitación parlamentaria</p>	<p>[pág. 6]</p>

Actualidad del TSJUE

	<p>TIEMPO DETERMINADO DE TRABAJO.</p> <p>Un trabajador contratado por tiempo determinado debe ser informado de las causas de resolución con preaviso de su contrato de trabajo cuando esté previsto que esa información se proporcione a un trabajador por tiempo indefinido</p>	<p>[pág. 8]</p>
	<p>CÁLCULO DE LA PENSIÓN POR INCAPACIDAD ABSOLUTA.</p> <p>Consideración de los períodos de educación cubiertos en otro Estado miembro para calcular una pensión por incapacidad laboral absoluta</p>	<p>[pág. 9]</p>

**ESPAÑA. DESPIDOS COLECTIVOS. NACIMIENTO DE LA OBLIGACIÓN DE INFORMACIÓN Y DE CONSULTA.**

La obligación de consulta en un despido colectivo nace desde el momento en el que el empresario, en el marco de un plan de reestructuración, se plantea o proyecta una disminución de puestos de trabajo.

[\[pág. 10\]](#)**INTERINOS EN ESPAÑA. ENCADENAMIENTO DE CONTRATOS TEMPORALES.**

El TSJUE insta a España a convertir en fijos de forma automática a los temporales que llevan años encadenando temporalidad por la negativa y el retraso de la administración a convocar plazas.

[\[pág. 11\]](#)

Nota de Prensa de la Seguridad Social



AVISO sobre las devoluciones del IRPF correspondientes al período 2019-2023 de pensionistas de jubilación e incapacidad permanente que cotizaron a mutualidades.

[\[pág. 13\]](#)

Recuerda que...

**COTIZACIÓN AUTÓNOMOS**

Los autónomos pueden solicitar, hasta el 29 de febrero de 2024, el aumento de su base de cotización a la nueva base máxima.

[\[pág. 14\]](#)

Convenios colectivos Estado, Catalunya, Madrid y Andalucía

[\[pág. 15\]](#)

Boletines Oficiales

ESTADO

Sábado 17 de febrero de 2024



Núm. 43

Reforma del artículo 49 de la Constitución Española, de 15 de febrero de 2024.

Artículo único.

El artículo 49 de la Constitución Española queda redactado en los siguientes términos:

~~Artículo 49~~

~~Los poderes públicos realizarán una política de previsión, tratamiento, rehabilitación e integración de los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos a los que prestarán la atención especializada que requieran y los ampararán especialmente para el disfrute de los derechos que este Título otorga a todos los ciudadanos.~~

«Artículo 49.

1. Las personas con discapacidad ejercen los derechos previstos en este Título en condiciones de libertad e igualdad reales y efectivas. Se regulará por ley la protección especial que sea necesaria para dicho ejercicio.
2. Los poderes públicos impulsarán las políticas que garanticen la plena autonomía personal y la inclusión social de las personas con discapacidad, en entornos universalmente accesibles. Asimismo, fomentarán la participación de sus organizaciones, en los términos que la ley establezca. Se atenderán particularmente las necesidades específicas de las mujeres y los menores con discapacidad.»

Sentencia de interés

MSCT. La decisión de la empresa de no considerar tiempo de trabajo efectivo el tiempo empleado en ir al aseo, por abuso de algunos trabajadores, constituye una modificación sustancial de las condiciones de trabajo.



Fecha: 04/12/2023

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Sentencia del TSJ de Madrid de 04/12/2023](#)



Se discute si la decisión de la empresa de no considerar como tiempo de trabajo efectivo, ante los abusos cometidos por algunos trabajadores, los periodos destinados a necesidades fisiológicas, constituye una MSCT o el ejercicio del ius variandi.

En el caso concreto, la empresa remitió a la plantilla una comunicación oficial en la que activaba la contabilización del tiempo invertido en acudir al cuarto de baño, comenzando a considerar ese tiempo como trabajo no efectivo, otorgando a los trabajadores varias opciones: o bien recuperar ese tiempo en fechas acordadas con la empleadora, o descontar del tiempo de asuntos propios, o descuento de la retribución.

El TSJ estima que **ello supone**, ineludiblemente, **una modificación sustancial de las condiciones de trabajo que afecta a la jornada de trabajo** (art. 41.1 a) ET).

No se trata únicamente por tanto de un simple cambio en el sistema de registro de jornada implantado por la empresa, como pretende el recurrente, con invocación de sentencias del Tribunal Supremo, **sino de una modificación sustancial que afecta a la forma de cómputo de la jornada**, ya que lo que se venía considerando tiempo de trabajo efectivo, ha dejado de serlo.

Y la modificación de tal condición de trabajo, tiene el carácter de sustancial y **no puede ser acometida de forma unilateral**, sin seguir el cauce establecido en el art. 41.4 ET; y no habiéndolo hecho la demandada hoy recurrente, resulta ajustada a derecho la declaración de nulidad acordada por la sentencia recurrida, con apoyo en lo previsto en el art. 138.7 LRJS.

PRESTACIÓN MATERNIDAD Y PATERNIDAD. FAMILIA MOMNOPARENTAL. No procede sumar el tiempo de prestación de maternidad y paternidad en caso de familia monoparental. Es al legislador a quien corresponde determinar el alcance y contenido de la protección que debe dispensarse a este tipo de familias.



Fecha: 30/01/2024

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Acceso a Sentencia TS de 30/01/2024](#)



La cuestión a resolver en el presente recurso de casación unificadora consiste en determinar si en una familia monoparental, la única progenitora que disfrutó de la prestación por nacimiento y cuidado del menor, tiene derecho también al disfrute de la prestación que le hubiera correspondido al otro progenitor de haber existido.

El TS desestima la pretensión, otra vez, considerando que, «el legislador podría haber regulado esta materia de un modo distinto a como lo hizo, entendiéndose que el reconocimiento en condiciones de igualdad para la monoparentalidad del derecho a la prestación dispensada al otro progenitor en las familias biparentales constituye una mera

argumentación de *lege ferenda*, que cabalmente no puede ser empleada como sustento de una decisión jurisdiccional».

Actualidad del Congreso de los Diputados

REDUCCIÓN DE JORNADA. El Congreso insta al Gobierno a reducir la jornada máxima legal de trabajo ordinario



Fecha: 22/02/2024

Fuente: web del Congreso de los Diputados

Enlace: [Proposición no de Ley del Grupo SUMAR](#)



El Pleno ha aprobado en su sesión de este jueves [la proposición no de ley, del Grupo Plurinacional SUMAR](#), relativa a la reducción de la jornada máxima legal de trabajo ordinario. Esta iniciativa no legislativa ha salido adelante por 169 votos a favor, 33 en contra y 142 abstenciones.

La proposición no de ley solicita al Gobierno que abra "con carácter urgente un proceso de diálogo social" que culmine con la modificación del Estatuto de los Trabajadores para reducir la jornada laboral de manera progresiva, "empezando por la fijación, para este año 2024, de una jornada máxima ordinaria de

trabajo de 38 horas y media".

REPRESENTACIÓN PARITARIA. El Pleno rechaza la devolución del proyecto de Ley Orgánica de representación paritaria y sigue su tramitación parlamentaria



Fecha: 22/02/2024

Fuente: web del Congreso de los Diputados

Enlace: [Proyecto de Ley Orgánica de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres](#)



El [Pleno del Congreso de los Diputados](#) ha rechazado este jueves la enmienda a la totalidad de devolución presentada por el Grupo Parlamentario VOX al [Proyecto de Ley Orgánica de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres](#) por 31 votos a favor y 310 en contra. Así, la iniciativa continúa su tramitación parlamentaria en su redacción original. El texto de la iniciativa gubernamental busca "avanzar en la consecución del ejercicio real y efectivo del principio constitucional de igualdad" con la finalidad de "ahondar en el citado principio de presencia o composición equilibrada, hasta el punto de exigir una representación paritaria en

determinados ámbitos y órganos". Con ese objetivo, el texto "introduce sustanciales modificaciones en nuestro ordenamiento jurídico a fin de ahondar en esa realización efectiva de la igualdad de mujeres y hombres, esencialmente en los ámbitos decisorios de la vida política y económica".

El proyecto de ley consta de seis capítulos que contienen once artículos, tres disposiciones adicionales, dos disposiciones transitorias, y cuatro disposiciones finales. El capítulo I modifica el artículo cuarenta y cuatro bis de la Ley Orgánica 5/1985, de 19 de junio, del Régimen Electoral General, "con el fin de que las candidaturas que se presenten para las elecciones de diputados y diputadas al Congreso, municipales, de miembros de los consejos insulares y de los cabildos insulares, diputados y diputadas al Parlamento Europeo y miembros de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas, tengan una composición paritaria de mujeres y hombres, integrándose las listas por personas de uno y otro sexo ordenados de forma alternativa".

En el capítulo II, el proyecto de Ley Orgánica se dirige a garantizar la "presencia equilibrada de mujeres y hombres también en los órganos constitucionales", por lo que introduce modificaciones en las leyes orgánicas reguladoras del Tribunal Constitucional, del Consejo de Estado, el Tribunal de Cuentas, el Consejo Fiscal y el Consejo General del Poder Judicial. El capítulo III, por su parte, modifica "la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, para garantizar la composición equilibrada de mujeres y hombres en el Gobierno".

También se modifica Ley 40/2015, de 1 de octubre, al objeto de "garantizar el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en los nombramientos y designaciones de las personas titulares de los órganos superiores y directivos y en el personal de alta dirección de las entidades del sector público institucional estatal", en el capítulo IV. Por otra parte, el capítulo V traspone la Directiva (UE) 2022/2381, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de noviembre de 2022, relativa a un mejor equilibrio de género entre los administradores de las sociedades cotizadas y a medidas conexas, mediante la modificación del texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital y la Ley 6/2023, de 17 de marzo, de los Mercados de Valores y de los Servicios de Inversión, con el objetivo de "velar por que las entidades cotizadas alcancen unos umbrales mínimos de presencia del sexo menos representado en sus consejos de administración".

Por último, el proyecto de ley orgánica incorpora una disposición primera "establece la obligación de contemplar el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en la composición de los tribunales, jurados u órganos colegiados que se constituyan para otorgar premios o condecoraciones financiados o concedidos por la Administración General del Estado o entidades integrantes del sector público institucional estatal, o en los que el tribunal, jurado u órgano colegiado sea presidido por representante de aquellas". En la disposición adicional segunda se establece el régimen aplicable a los nombramientos de los cargos a que se refieren los artículos 13 y 102.1 de la Ley 39/2007, de 19 de noviembre, de la carrera militar, mientras que en la disposición adicional tercera se determinan los órganos competentes para la promoción, el análisis, el seguimiento y el apoyo del equilibrio de género en los consejos de administración. El texto también consta de dos disposiciones transitorias y cuatro disposiciones finales.

Enmienda a la totalidad de devolución

El Grupo Parlamentario VOX presentó una [enmienda a la totalidad de devolución](#) al considerar que la iniciativa "impone un igualitarismo injusto que en nada se parece a la igualdad que el texto constitucional mandata promover". Según la enmienda, el proyecto de Ley Orgánica avanza en "un propósito nivelador que responde a cuestiones meramente ideológicas" y que "en nada mejora la igualdad real entre los españoles".

El proyecto de ley orgánica continúa ahora su tramitación parlamentaria en ponencia, comisión y pleno. El texto fue calificado por la Mesa del Congreso el 12 de diciembre de 2023.

Actualidad del TSJUE

TIEMPO DETERMINADO DE TRABAJO. Un trabajador contratado por tiempo determinado debe ser informado de las causas de resolución con preaviso de su contrato de trabajo cuando esté previsto que esa información se proporcione a un trabajador por tiempo indefinido

Una normativa nacional que establece la comunicación de esas causas únicamente a los trabajadores por tiempo indefinido vulnera el derecho fundamental a la tutela judicial efectiva del trabajador con contrato de duración determinada



Fecha: 20/02/2024

Fuente: web del TSJUE

Enlace: [Acceder a Sentencia, recurso y conclusiones Asunto C-715/20](#)



El Derecho de la Unión se opone a una normativa nacional que permite que un empresario no motive la resolución con preaviso de un contrato de trabajo de duración determinada, a pesar de estar obligado a ello cuando resuelve un contrato de trabajo por tiempo indefinido. En tal supuesto, un trabajador contratado por tiempo determinado se ve privado de una información importante para apreciar la eventual improcedencia de su despido y, en su caso, para ejercitar acciones judiciales. Dado que esta diferencia de trato vulnera el derecho fundamental a la tutela judicial efectiva, el órgano jurisdiccional nacional que conoce de un litigio entre particulares está obligado a dejar de aplicar, en cuanto sea necesario, la normativa

nacional cuando no pueda interpretarla de manera conforme.

Un órgano jurisdiccional polaco conoce de un litigio entre un trabajador, empleado en virtud de un contrato de trabajo de duración determinada, y su antiguo empresario. Con arreglo a la normativa nacional, este resolvió el contrato con preaviso sin indicar las causas de su decisión. El trabajador alega el carácter improcedente de su despido por considerar que la omisión de esa indicación vulnera el principio de no discriminación consagrado en el Derecho de la Unión y en el Derecho polaco. Hace valer que en la normativa polaca existe sin embargo una obligación de comunicar las causas en los casos de resolución de contratos de trabajo por tiempo indefinido.

El juez polaco pregunta al Tribunal de Justicia si esa diferencia en relación con los requisitos en materia de resolución, según el tipo de contrato de trabajo de que se trate, es compatible con el Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada. Asimismo, desea saber si dicho Acuerdo puede ser invocado en un litigio entre particulares.

En su sentencia, **el Tribunal de Justicia recuerda que la finalidad del Acuerdo Marco es mejorar la calidad del trabajo de duración determinada, garantizando el respeto al principio de no discriminación.**

Al no ser informado de la causa o causas de resolución del contrato, el trabajador con contrato de duración determinada se ve privado de una información importante para apreciar la improcedencia de su despido. Por lo tanto, no dispone, con carácter previo, de información que puede ser determinante para decidir si entablar o no una acción judicial. De este modo, la normativa polaca en cuestión establece una diferencia de trato en perjuicio de los trabajadores con contrato de duración determinada. No obstante, incumbe al órgano jurisdiccional nacional comprobar que el trabajador con contrato de duración determinada se encuentra, en el presente asunto, en una situación comparable a la de un trabajador contratado por tiempo indefinido por el mismo empresario.

Además, **el Tribunal de Justicia considera que la mera naturaleza temporal de una relación laboral no basta para justificar el trato menos favorable de los trabajadores con contrato de duración determinada. La flexibilidad inherente a este tipo de contrato de trabajo no se ve, en su opinión, afectada por la comunicación de las causas de despido.**

A pesar de estar obligado a garantizar la plena eficacia del Derecho de la Unión, el juez nacional no está obligado, en el presente asunto, a dejar de aplicar la disposición nacional por el mero hecho de ser contraria al Acuerdo Marco. En efecto, este Acuerdo, recogido en el anexo de una Directiva, no puede invocarse en un litigio entre particulares. No obstante, la diferencia de trato en cuestión vulnera el derecho fundamental a la tutela judicial efectiva garantizado en la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea. Por lo tanto, el juez nacional está obligado a dejar de aplicar, en la medida en que sea necesario, la normativa nacional controvertida para garantizar la plena eficacia de ese Derecho cuando no pueda interpretar el Derecho nacional aplicable de manera conforme.

CÁLCULO DE LA PENSIÓN POR INCAPACIDAD ABSOLUTA. Consideración de los períodos de educación cubiertos en otro Estado miembro para calcular una pensión por incapacidad laboral absoluta



Fecha: 22/02/2024

Fuente: web del TSJUE

Enlace: [Acceder a Sentencia, recurso y conclusiones Asunto C-715/20](#)



El derecho a la libre circulación de los ciudadanos de la Unión puede tener por efecto que los períodos dedicados a la educación de hijos cubiertos en otro Estado miembro deban computarse al calcular una pensión por incapacidad laboral absoluta

Una ciudadana alemana que vivió en los Países Bajos y que reside de nuevo en Alemania disfruta en este país de una pensión por incapacidad laboral absoluta. Impugna ante los órganos jurisdiccionales alemanes el hecho de que los períodos de educación de sus dos hijos que había cubierto en los Países Bajos no se computaran en el cálculo de dicha pensión.

El órgano jurisdiccional que conoce del litigio preguntó al Tribunal de Justicia si el no tener en cuenta los períodos de educación cubiertos en otro Estado miembro es compatible con el Derecho de la Unión.

El Tribunal de Justicia hace constar, en primer lugar, que la persona interesada no cumple los requisitos de la legislación europea sobre la coordinación de los sistemas de seguridad nacional para el cómputo de dichos períodos. En efecto, ni antes ni en la fecha en que comenzó a educar a sus hijos ejerció una actividad por cuenta ajena o por cuenta propia en Alemania. En cambio, tanto antes como después de dichos períodos, cubrió en ese país períodos de seguro en concepto de períodos de formación o de actividad profesional.

Además, el Tribunal de Justicia señala que Alemania es el único Estado miembro competente para conceder la pensión en cuestión. En efecto, la persona interesada no tiene derecho a una pensión de ese tipo en los Países Bajos, al no haber trabajado nunca allí. Así pues, los períodos controvertidos no pueden computarse allí.

En esta situación, del derecho de los ciudadanos de la Unión a circular y residir libremente en el territorio de los Estados miembros se desprende que el Estado miembro deudor de la pensión por incapacidad laboral absoluta (en este caso, Alemania) debe tener en cuenta los períodos de educación cubiertos en otro Estado miembro (en este caso, los Países Bajos).

En efecto, en la situación de que se trata hay un **vínculo suficiente** entre **los períodos de educación y los períodos de seguro cubiertos por la persona interesada** como consecuencia del ejercicio de una actividad profesional en el Estado miembro deudor de la pensión. La circunstancia de que la persona interesada no haya cotizado en dicho Estado miembro durante determinados períodos que la legislación nacional asimila a períodos de seguro, y, en particular, ni antes ni inmediatamente después de los períodos de educación, no implica que no exista ese vínculo.

ESPAÑA. DESPIDOS COLECTIVOS. NACIMIENTO DE LA OBLIGACIÓN DE INFORMACIÓN Y DE CONSULTA. La obligación de consulta en un despido colectivo nace desde el momento en el que el empresario, en el marco de un plan de reestructuración, se plantea o proyecta una disminución de puestos de trabajo.



Fecha: 22/02/2024

Fuente: web del TSJUE

 Enlace: [Acceder a Sentencia, recurso y conclusiones Asunto C-589/22](#)

Mediante su primera cuestión prejudicial, el TSJ de les Illes Balears pregunta, en esencia, si el artículo 2, apartado 1, de la Directiva 98/59 debe interpretarse en el sentido de que la obligación de consulta que establece **nace desde el momento en el que el empresario, en el marco de un plan de reestructuración, se plantea o proyecta una disminución de puestos de trabajo** cuyo número puede superar los umbrales establecidos para estar comprendida en el concepto de «despidos colectivos» en el sentido del artículo 1, apartado 1, letra a), de dicha Directiva **o solo en el momento en el que**, tras haber adoptado medidas consistentes en reducir ese número, **el empresario tenga la certeza de que va a tener que despedir efectivamente a un número de trabajadores superior a los umbrales fijados** por esta última disposición.

Para responder a esta cuestión prejudicial, debe recordarse, antes de nada, que, en lo que atañe a la obligación del empresario de llevar a cabo las consultas previstas en el artículo 2 de dicha Directiva, el Tribunal de Justicia ha declarado reiteradamente que **las obligaciones de**

consulta y de notificación nacen con anterioridad a la decisión del empresario de extinguir los contratos de trabajo (sentencias de 27 de enero de 2005, Junk, C-188/03, EU:C:2005:59, apartado 37, y de 10 de septiembre de 2009, Akavan Eryitysalojen Keskusliitto AEK y otros, C-44/08, EU:C:2009:533, apartado 38).

El TSJUE estima que:

El artículo 2, apartado 1, de la Directiva 98/59/CE del Consejo, de 20 de julio de 1998, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a los despidos colectivos,

debe interpretarse en el sentido de que

la obligación de consulta que establece nace desde el momento en el que el empresario, en el marco de un plan de reestructuración, se plantea o proyecta una disminución de puestos de trabajo cuyo número puede superar los umbrales de supresión de puestos establecidos en el artículo 1, apartado 1, letra a), de dicha Directiva y no en el momento en el que, tras haber adoptado medidas consistentes en reducir ese número, el empresario tiene la certeza de que va a tener que despedir efectivamente a un número de trabajadores superior a dichos umbrales.

INTERINOS EN ESPAÑA. ENCADENAMIENTO DE CONTRATOS TEMPORALES. El TSJUE insta a España a convertir en fijos de forma automática a los temporales que llevan años encadenando temporalidad por la negativa y el retraso de la administración a convocar plazas.



Fecha: 22/02/2024

Fuente: web del TSJUE

Enlace: [Acceder a Sentencia, recurso y conclusiones Asunto C-59/22, C-](#)

[110/22 y C-159/22](#)

El TJUE realiza varias consideraciones sobre esta situación en España aunque deja la resolución concreta a los tribunales españoles correspondientes, en este caso el Tribunal Superior de Justicia de Madrid.

Para empezar, considera que **las indemnizaciones establecidas** en España para hacer frente al despido de este tipo de personal laboral **son insuficientes** y pide medidas para evitar el uso abusivo de esta figura, que considera temporal, para satisfacer necesidades permanentes y estables en materia de personal.

La justicia europea considera que la legislación española carece de “medidas adecuadas” para prevenir y sancionar adecuadamente la utilización sucesiva de contratos temporales y del **contrato indefinido no fijo**, prorrogados continuamente. Un problema para el que considera que **la solución puede ser “la conversión de esos contratos temporales en contratos fijos”**.

El Tribunal Superior de Justicia de Madrid (TSJM) conoce de los litigios que enfrentan a tres trabajadores a la Consejería de Presidencia, Justicia e Interior de la Comunidad de Madrid, a la Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED) y a la Agencia Madrileña de Atención Social de la Comunidad de Madrid en relación con la calificación de la relación laboral que

vincula a los trabajadores con la respectiva administración pública. Los trabajadores han trabajado durante muchos años (desde 1994 en los dos primeros casos y desde 1998 en el tercero) con contratos temporales sucesivos.

El TSJ de Madrid pidió al TSJUE que interpretara el **Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada**, en concreto respecto a la eficacia de las medidas destinadas a evitar el abuso de los contratos o relaciones laborales de duración determinada en el sector público.

Señala que la expresión «utilización sucesiva de contratos o relaciones laborales de duración determinada» del Acuerdo Marco comprende una situación en la que, al no haber convocado la Administración en cuestión, en el plazo establecido, un proceso selectivo para la cobertura definitiva de la plaza ocupada por un trabajador indefinido no fijo, el contrato de duración determinada que vincula a ese trabajador con dicha Administración ha sido prorrogado automáticamente.

El TJUE también subraya que el Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada **se opone a una normativa nacional que no prevé ninguna de las medidas relativas a razones objetivas que justifiquen la renovación de contratos o relaciones laborales de duración determinada, a la duración máxima total de esos sucesivos contratos de trabajo o relaciones laborales y al número de sus renovaciones**, ni «medida legal equivalente» alguna para evitar la utilización abusiva de contratos indefinidos no fijos.

Apunta que no le corresponde a él pronunciarse sobre la interpretación del Derecho interno, por lo que será el TSJM quien deberá apreciar en qué medida los requisitos de aplicación y la ejecución efectiva de las disposiciones pertinentes del Derecho interno hacen que estas constituyan una medida apropiada para evitar la utilización abusiva de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada.

En definitiva, destaca que **a falta de medidas** adecuadas en el Derecho nacional **para prevenir y, en su caso, sancionar, con arreglo al Acuerdo Marco**, los abusos derivados de la utilización sucesiva de contratos temporales, incluidos los contratos indefinidos no fijos prorrogados sucesivamente, **la conversión de esos contratos temporales en contratos fijos puede constituir tal medida**. Y señala que corresponde, en su caso, al tribunal nacional modificar la jurisprudencia nacional consolidada si esta se basa en una interpretación de las disposiciones nacionales, incluso constitucionales, incompatible con los objetivos de la Directiva 1999/70 y, en particular, del Acuerdo Marco.

Nota de Prensa de la Seguridad Social

AVISO sobre las devoluciones del IRPF correspondientes al período 2019- 2023 de pensionistas de jubilación e incapacidad permanente que cotizaron a mutualidades.

 Seguridad Social

Fecha: 16/02/2024

Fuente: web de la Seguridad Social

Enlace: [Acceder](#)

El **20 de marzo** se va a habilitar un **formulario** en la [Sede electrónica de la Agencia Tributaria](#) para solicitar las devoluciones del IRPF correspondientes al período 2019- 2023 de pensionistas de jubilación e incapacidad permanente que cotizaron a mutualidades.

No será necesario adjuntar a la solicitud ningún tipo de documentación. La Seguridad Social ya ha enviado a la AEAT la información necesaria, incluida la vida laboral de los solicitantes.

No será necesario que los pensionistas soliciten a la Tesorería General de la Seguridad Social, al Instituto Nacional de la Seguridad Social o al Instituto Social de la Marina, ningún tipo de certificado o informe, ni tampoco la vida laboral.

En caso de que no se pueda resolver una solicitud concreta con la información disponible, la [Agencia Tributaria](#) pedirá a los interesados posteriormente que aporten la documentación necesaria.

Para más información relativa a este proceso, se puede consultar la [Sede electrónica de la Agencia Tributaria](#).

Recuerda que

COTIZACIÓN AUTÓNOMOS. Los autónomos pueden solicitar, hasta el 29 de febrero de 2024, el aumento de su base de cotización a la nueva base máxima.



Fecha: 06/02/2024

Fuente: Boletín RED 6/2024 de 6 de febrero de 2024

Enlace: [Boletín RED 3/2024](#)

En cumplimiento de lo dispuesto en la Disposición Transitoria Tercera de la [Orden PJC/51/2024](#), se ha habilitado un **nuevo trámite en CASIA** denominado Solicitud Base de Cotización Máxima, **que permite solicitar respecto de los trabajadores incluidos en el Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos que a 1 de enero de 2024** viniesen cotizando por la base máxima de los **tramos 11 y 12** de la tabla general para el año 2023 equivalente a 4.495,50 euros, cualquier base de cotización que se encuentre comprendida entre la base por la que vinieren cotizando (4.495,50 euros) y la base máxima de los tramos 11 y 12 de la tabla general que, para el año 2024, establece la citada Orden (4.720,50 euros).

Dicha solicitud **tendrá efectos del 1 de enero 2024**. Este trámite **estará operativo hasta el 29 de febrero de 2024** (último día del mes siguiente al de la publicación de esta Orden en el «Boletín Oficial del Estado»).

Convenios colectivos del Estado, Catalunya, Madrid y Andalucía

ESTATAL. GRANDES ALMACENES. Resolución de 12 de febrero de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de revisión salarial para 2024 del Convenio colectivo del sector de grandes almacenes. [[BOE 23/02/2024](#)]

ESTATAL. PRODUCTOS QUÍMICOS. Resolución de 12 de febrero de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de revisión salarial de los años 2021, 2022 y 2023, y tablas salariales definitivas de 2023 del Convenio colectivo estatal para el sector de mayoristas e importadores de productos químicos industriales y de droguería, perfumería y anexos. [[BOE 22/02/2024](#)]

ESTATAL. ATENCIÓN A PERSONAS DEPENDIENTES. Resolución de 12 de febrero de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la modificación del VIII Convenio colectivo marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal (residencias privadas de personas mayores y del servicio de ayuda a domicilio). [[BOE 22/02/2024](#)]

ESTATAL. CONTACT CENTER. Resolución de 12 de febrero de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, relativa al III Convenio colectivo de ámbito estatal del sector de contact center. [[BOE 22/02/2024](#)]

CATALUNYA. GENT GRAN. RESOLUCIÓ EMT/392/2024, d'1 de febrer, per la qual es disposa la inscripció i la publicació de l'acord de revisió salarial per a l'any 2023 del Conveni col·lectiu autonòmic de Catalunya del sector de l'atenció a la gent gran (GERCAT). [[DOGC 21/02/2024](#)]

CATALUNYA. RESIDÈNCIES. RESOLUCIÓ EMT/410/2024, de 25 de gener, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del X 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 22/02/2024](#)]

HUELVA. COMERCIO ÚNICO. Resolución de inscripción y depósito del Acuerdo de modificación del Convenio Colectivo de Comercio Único de la Provincia de Huelva [[BOH 22/02/2024](#)]

MÁLAGA. CONSTRUCCIÓN. Resolución de la delegada territorial de empleo, empresa y trabajo autónomo, sobre la inscripción y publicación del acuerdo parcial del convenio colectivo de la construcción, obras públicas y oficios auxiliares. [[BOM 19/02/2024](#)]

SEVILLA. HOSTELERÍA. Acuerdo de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo del sector de hostelería fijando las tablas salariales definitivas para 2023 y provisionales para 2024. [[BOS 21/02/2024](#)]

SEVILLA. FINCAS URBANAS. Convenio Colectivo del sector de empleados de fincas urbanas con vigencia del 1 de enero de 2024 al 31 de diciembre de 2025. [[BOS 21/02/2024](#)]