

ÍNDICE

Boletines Oficiales**Comunitat Valenciana**

Núm. 9927 / 02.09.2024

**FOMENTO EMPLEO DE PERSONAS DESEMPLEADAS**

ORDEN 22/2024, de 28 de agosto, de la Conselleria de Educación, Cultura, Universidades y Empleo, por la que se aprueban las bases reguladoras del programa de fomento de empleo para la contratación de personas desempleadas pertenecientes a colectivos desfavorecidos en la Comunitat Valenciana.

[\[pág. 3\]](#)[\[ver análisis comparativo\]](#)**Sentencias****PERMISO POR HOSPITALIZACIÓN DE FAMILIARES**

CÓMPUTO DE DÍAS. La AN entiende que el permiso de 5 días para cuidadores está referido a días laborales (y no naturales)

[\[pág. 5\]](#)**INCENTIVOS PARA REDUCIR EL ABSENTISMO**

TRABAJADORES A TIEMPO PARCIAL. El Tribunal Supremo sostiene que la “prima de asistencia” debe abonarse íntegramente a los trabajadores a tiempo parcial al igual que a los de jornada completa, en la cuantía establecida en las tablas salariales del convenio colectivo, sin prorrateo por el tipo de jornada, ya que lo que se retribuye es la asistencia efectiva al trabajo.

[\[pág. 7\]](#)**INCENTIVOS PARA REDUCIR EL ABSENTISMO**

Esta sentencia refuerza la interpretación de que los incentivos laborales que no dependen del número de horas trabajadas deben abonarse íntegramente, incluso en casos de reducción de jornada por guarda legal, y subraya la importancia de considerar la perspectiva de género en las prácticas empresariales.

[\[pág. 9\]](#)**DESPIDO OBJETIVO**

El Tribunal Supremo reafirma la necesidad de una aplicación uniforme de la doctrina en casos similares y la relevancia de fundamentar adecuadamente las decisiones judiciales cuando se apartan de precedentes similares, especialmente en contextos de despidos objetivos por causas económicas y productivas durante la pandemia de COVID-19.

[\[pág. 11\]](#)

Tribunal Superior de Justicia UE



DESIGUALDAD TRABAJO A TIEMPO PARCIAL Y A TIEMPO COMPLETO
COMPLEMENTO POR HORAS. El TJUE entiende que es contrario al
Cláusula 4ª del Acuerdo Marco (Directiva 97/81/CE) que para percibir
el complemento por horas extraordinarias, a los trabajadores a tiempo
parcial se les exija, al igual que a los trabajadores a tiempo completo,
superar el número de horas que describen la jornada ordinaria.

[\[pág. 13\]](#)

Criterio INSS



NACIMIENTO Y CUIDADO DEL MENOR EN CASO DE FALLECIMIENTO

Criterio del INSS sobre el disfrute de la prestación por nacimiento y
cuidado de menor en caso de fallecimiento del hijo

[\[pág. 15\]](#)

Convenios colectivos Estado, Catalunya, Madrid y Andalucía

[\[pág. 16\]](#)

Boletines Oficiales

Comunitat Valenciana

Núm. 9927 / 02.09.2024



FOMENTO EMPLEO DE PERSONAS DESEMPLEADAS. [ORDEN](#)

[22/2024](#),

de 28 de agosto, de la Conselleria de Educación, Cultura, Universidades y Empleo, por la que se aprueban las bases reguladoras del programa de fomento de empleo para la contratación de personas desempleadas pertenecientes a colectivos desfavorecidos en la Comunitat Valenciana.

[\[ver análisis comparativo\]](#)

- Se deroga la Orden 6/2019, de 24 de abril, de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, por la que se aprueban las bases reguladoras del programa de fomento de empleo para la contratación de personas desempleadas pertenecientes a colectivos desfavorecidos (DOGV 30.04.2019).
- Los expedientes tramitados al amparo de la Orden 6/2019, de 24 de abril, de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, por la que se aprueban las bases reguladoras del programa de fomento de empleo para la contratación de personas desempleadas pertenecientes a colectivos desfavorecidos seguirán rigiéndose por ella.
- Esta orden entra en vigor el día siguiente al de su publicación en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana*.
- Esta orden resultará de aplicación igualmente a las entidades resultantes de fusiones, adquisiciones de empresas u operaciones similares que supongan la subrogación en la posición de entidad beneficiaria durante el periodo obligatorio de mantenimiento de los contratos subvencionados.

Principales novedades:

1º. A efectos de esta Orden, se incluyen como personas con discapacidad las personas con capacidad intelectual límite con un grado de discapacidad intelectual reconocido de al menos el 20%

2º. A efectos de esta Orden se entenderá que existe vinculación entre entidades empleadoras cuando una participa directa o indirectamente en la gestión o propiedad (sin especificar ningún porcentaje mínimo) de la otra o cuando la actividad se desarrolle en el mismo domicilio (sin necesidad de participación en la gestión o propiedad).

3º. No podrán ser beneficiarias las entidades que, estando obligadas, no dispongan de un plan de igualdad registrado.

4º. Se amplían los supuestos de exclusión de la de subvención, entre otros, a:

- Las personas trabajadoras que hubieran finalizado su relación laboral con la entidad empleadora o con alguna entidad vinculada directa o indirectamente con la entidad empleadora.
- Las contrataciones de personas que sean socias, administradoras o figuras equivalentes de la entidad empleadora o lo hayan sido en los 6 meses previos a la contratación.

5º. Las personas trabajadoras subvencionadas deberán prestar sus servicios en centros de trabajo ubicados en la Comunidad Valenciana.

6º. La cuantía de la subvención se elevará hasta el máximo del 50% del SMI si el centro de trabajo se sitúa en un municipio en riesgo de despoblamiento.

7º. Se prevé la posibilidad de que en la convocatoria el periodo exigible de mantenimiento exigible no sea inferior a 3 meses (antes debía no ser inferior a 24 meses)

8º. Entre otros supuestos, se admitirá la sustitución si la extinción de la relación laboral responde a la voluntad de la persona trabajadora, a su discapacidad sobrevenida, a su muerte, o a su despido disciplinario no declarado improcedente.

9º. Procederá el reintegro parcial de la subvención cuando durante el período de mantenimiento concorra alguno de los siguientes supuestos:

- a) la entidad empleadora no sustituye a la persona trabajadora cuya relación laboral se ha extinguido por alguno de los motivos indicados en el artículo 17.2.
- b) el contrato de la persona contratada se suspende debido a un expediente de regulación temporal de empleo o medidas similares, así como por excedencias.
- c) reducción legal de la jornada de la persona contratada (incluida las derivadas de riesgos laborales) de obligado cumplimiento para la entidad empleadora.
- d) el trabajador autónomo pasa a desarrollar su actividad mediante una entidad con personalidad jurídica, aunque exista subrogación en los derechos y obligaciones laborales y de Seguridad Social de la persona trabajadora subvencionada.
- e) baja en la Seguridad Social por agotamiento del periodo de incapacidad temporal.

Sentencias

PERMISO POR HOSPITALIZACIÓN DE FAMILIARES

CÓMPUTO DE DÍAS. La AN entiende que el permiso de 5 días para cuidadores está referido a días laborales (y no naturales)



Fecha: 25/01/2024

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Acceder a sentencia de la AN de 25/01/2024](#)



Hechos que dan lugar a la sentencia:

- La sentencia se origina por una demanda de impugnación del convenio colectivo presentada por varios sindicatos (USO, CGT, CCOO, UGT, y CIG) contra la Asociación de Compañías de Experiencia con Clientes (CEX).
- Los sindicatos impugnaron el III Convenio Colectivo del Sector de Contact Center, específicamente **en relación con la disposición que establece que los permisos retribuidos por causas familiares (accidentes, enfermedades graves, fallecimientos, etc.) debían contarse en “días naturales”**.
- Los demandantes argumentaron que esta disposición contravenía la

normativa vigente, incluyendo el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores (ET) y la Directiva Europea 2019/1158, que establecen que tales permisos deben considerarse en “días hábiles” o laborales.

Fallo de la Audiencia Nacional:

- La Audiencia Nacional estima parcialmente la demanda presentada por los sindicatos, **declarando la nulidad de la previsión de “días naturales” contenida en las letras b) y d) del apartado 1º del artículo 30 del III Convenio Colectivo del Sector del Contact Center**.
- Sin embargo, la Sala mantiene esta previsión **solo en el caso de los permisos que requieran un desplazamiento igual o superior a 200 kilómetros**, dado que en este supuesto se considera que la configuración de los días como “naturales” **sí introduce una mejora** en comparación con el régimen previsto en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

Fundamentos en que se basa el fallo:

Contravención de la Directiva Europea 2019/1158:

- La sentencia concluye que la disposición impugnada es contraria a la normativa comunitaria, que obliga a los Estados miembros a garantizar **permisos en “días laborales” para los cuidadores**.
- La Audiencia Nacional sostiene que la regulación de **los permisos en “días naturales” contraviene esta directiva**, ya que no respeta el mandato de conceder permisos en días “laborables”.

Interpretación del artículo 37 del ET:

- La Audiencia considera que, si bien el artículo 37 del ET no especifica explícitamente la naturaleza de los días (si son hábiles o naturales), la jurisprudencia consolidada establece que los permisos se deben

disfrutar en días laborables, salvo que el convenio colectivo introduzca mejoras en las condiciones legales. Dado que el convenio en cuestión no introduce ninguna mejora sustancial en este aspecto, su configuración en “días naturales” es ilegal.

Excepción por Mejora en Supuestos Específicos:

- La Audiencia acepta la validez de la **disposición de “días naturales” solo en casos donde se requiere un desplazamiento de 200 kilómetros o más**, dado que esta cláusula específica introduce una mejora respecto al régimen legal general del ET.

En conclusión, la Audiencia Nacional anula parcialmente las disposiciones del convenio colectivo que establecen los permisos en “días naturales”, manteniéndolas únicamente en los casos donde exista una mejora específica justificada.

Artículos Relacionados con la Sentencia

Artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores (ET):

Este artículo regula los descansos, permisos y vacaciones de los trabajadores en España. Específicamente, menciona los permisos retribuidos a los que los trabajadores tienen derecho por razones familiares (como accidentes, enfermedades graves o fallecimientos). La sentencia hace referencia a este artículo para argumentar que los permisos deben contarse en “días laborables” y no en “días naturales”.

Directiva Europea 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo de 20 de junio de 2019:

Esta Directiva se centra en el equilibrio entre la vida personal y profesional de los progenitores y cuidadores. La sentencia se apoya en esta norma europea para establecer que los permisos familiares deben ser concedidos en días laborables, alineando la normativa interna con el derecho comunitario.

Artículo 30 del III Convenio Colectivo del Sector del Contact Center:

Este artículo del convenio colectivo fue impugnado porque establece que los permisos por causas familiares deben computarse en “días naturales”. La sentencia analiza la compatibilidad de esta disposición con el artículo 37 del ET y la Directiva Europea 2019/1158.

INCENTIVOS PARA REDUCIR EL ABSENTISMO

TRABAJADORES A TIEMPO PARCIAL. El Tribunal Supremo sostiene que la “prima de asistencia” debe abonarse íntegramente a los trabajadores a tiempo parcial al igual que a los de jornada completa, en la cuantía establecida en las tablas salariales del convenio colectivo, sin prorrateo por el tipo de jornada, ya que lo que se retribuye es la asistencia efectiva al trabajo.



Fecha: 17/07/2024

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Acceder a sentencia del TS de 17/07/2024](#)


Hechos que dieron origen a la sentencia:

Demanda de conflicto colectivo:

La Federación de Servicios a la Ciudadanía de Comisiones Obreras (FCS-CCOO) interpuso una demanda contra Logirail S.A., una sociedad mercantil estatal, solicitando que se declarara que la “**prima de asistencia**” y la “**gratificación de mando y función**” del II Convenio Colectivo de Logirail **deben abonarse a los empleados a tiempo parcial en la misma cuantía diaria que a los empleados a tiempo completo**, según las tablas salariales del convenio.

Sentencia de la Audiencia Nacional:

- El 10 de mayo de 2022, la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional dictó una sentencia estimando parcialmente la demanda de CCOO, concluyendo **que la prima de asistencia debía pagarse a los trabajadores a tiempo parcial en la misma cuantía que a los trabajadores a tiempo completo**.
- La Audiencia Nacional basó su decisión en que el concepto retribuido no es el trabajo por unidad de tiempo, sino la asistencia efectiva al trabajo, sin distinción de la jornada.

Recurso de casación:

- Logirail interpuso un recurso de casación contra la sentencia de la Audiencia Nacional, argumentando que la prima de asistencia debía abonarse a prorrata en función del tiempo trabajado, es decir, proporcionalmente según la jornada de trabajo de cada empleado (completa o parcial).

Fundamentos del fallo del Tribunal Supremo:

Revisión de la sentencia impugnada:

- El Tribunal Supremo evaluó si la interpretación realizada por la Audiencia Nacional de la “prima de asistencia” en el convenio colectivo era correcta.
- El Tribunal concluyó que la norma del convenio no establece ninguna distinción en el pago de la prima de asistencia basada en el tipo de jornada (completa o parcial) ni contempla un prorrateo de la misma.

Interpretación de la normativa laboral aplicable:

Principio de igualdad de derechos:

- Se enfatizó que, conforme al artículo 12.4 del Estatuto de los Trabajadores, los empleados a tiempo parcial tienen los mismos derechos que los empleados a tiempo completo, **salvo que la naturaleza del derecho implique su reconocimiento proporcional en función del tiempo trabajado.**

Naturaleza de la “prima de asistencia”:

- El Tribunal determinó que la prima de asistencia retribuye la presencia en el puesto de trabajo, independientemente de la jornada, y tiene como objetivo incentivar la asistencia, por lo que no debería prorratearse según la jornada.

Rechazo del recurso:

El Tribunal Supremo desestimó el recurso de casación de Logirail y **confirmó la sentencia de la Audiencia Nacional, declarando su firmeza**. Además, decidió no imponer las costas procesales y declaró la pérdida del depósito efectuado para recurrir.

Conclusión:

El Tribunal Supremo sostiene **que la “prima de asistencia” debe abonarse íntegramente a los trabajadores a tiempo parcial al igual que a los de jornada completa**, en la cuantía establecida en las tablas salariales del convenio colectivo, sin prorrateo por el tipo de jornada, ya que lo que se retribuye es la asistencia efectiva al trabajo.

Artículos Relacionados con la Sentencia

Artículo 12.4.d del Estatuto de los Trabajadores (ET):

Dispone que los trabajadores a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo, y que estos derechos serán reconocidos de manera proporcional en función del tiempo trabajado.

INCENTIVOS PARA REDUCIR EL ABSENTISMO

Esta sentencia refuerza la interpretación de que los incentivos laborales que no dependen del número de horas trabajadas deben abonarse íntegramente, incluso en casos de reducción de jornada por guarda legal, y subraya la importancia de considerar la perspectiva de género en las prácticas empresariales.



Fecha: 17/07/2024

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Acceder a sentencia del TS de 17/07/2024 rec. 851/2022](#)**Antecedentes de Hecho:****Contexto:**

- La empresa Siro Aguilar SLU fue demandada por las organizaciones sindicales Comisiones Obreras de Industria y Unión General de Trabajadores (UGT) en un conflicto colectivo relacionado con el **abono de incentivos a los trabajadores que se acogieron a la reducción de jornada por guarda legal de hijos**.

Conflicto:

- La empresa abona el incentivo de absentismo de forma proporcional a la jornada realizada por los trabajadores en reducción de jornada,

mientras que el sindicato reclamaba su abono en su totalidad.

Primera Instancia:

- El Juzgado de lo Social nº 2 de Palencia **declaró nula la práctica** de la empresa de abonar el incentivo de forma proporcional, ordenando su abono completo a los trabajadores que cumplen los requisitos del artículo 31 del Convenio Colectivo de la empresa, con independencia de su jornada.

Recurso en Suplicación:

- La empresa recurrió esta sentencia ante el Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León (TSJCL), **que confirmó la sentencia del Juzgado de lo Social**.

Recurso de Casación:

- La empresa interpuso un recurso de casación para la unificación de doctrina, citando una sentencia del TSJ de Cataluña como contradictoria.

Fundamentos de Derecho:**Cuestión Principal:**

- Determinar si el incentivo anual del artículo 31 del Convenio Colectivo debe ser abonado íntegramente a quienes tienen reducción de jornada por guarda legal, o proporcionalmente a la jornada realizada.

Normativa Aplicable:

- Artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores (ET): Establece que la reducción de jornada por guarda legal conlleva una disminución proporcional del salario.

Jurisprudencia del Tribunal Supremo:

- Se ha delimitado que dicha disminución proporcional **solo afecta a los complementos ligados a la duración de la jornada, no a aquellos incentivos que no dependen del tiempo de trabajo.**

Perspectiva de Género:

- La sentencia considera que la práctica empresarial **puede ser discriminatoria**, ya que el colectivo mayormente afectado por la reducción de jornada son mujeres.

Conclusión del Tribunal Supremo:

- La práctica de la empresa de abonar el incentivo proporcionalmente es contraria a la ley, ya que el incentivo no está vinculado a la duración de la jornada, sino a la asistencia al trabajo.
- Se desestima el recurso de casación interpuesto por la empresa, confirmando la sentencia del TSJCL.

Fallo:

- Desestimación del recurso de casación interpuesto por Siro Aguilar SL.
- Confirmación de la sentencia recurrida del TSJ de Castilla y León.
- Imposición de costas a la parte recurrente en cuantía de 1.500 euros y pérdida del depósito constituido para recurrir.

Artículos Relacionados con la Sentencia:

Artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores (ET):

Regula la reducción de jornada por motivos de guarda legal y establece que dicha reducción conlleva una disminución proporcional del salario del trabajador en función de la reducción de su jornada de trabajo.

Artículo 14 de la Constitución Española (CE):

Establece el principio de igualdad y no discriminación, que es relevante en el análisis de si las prácticas empresariales en cuestión podrían considerarse discriminatorias, especialmente hacia las mujeres, que son el grupo mayoritariamente afectado por las reducciones de jornada por guarda legal.

Convenio Colectivo de Siro Aguilar SLU:

Artículo 31: Establece los términos para el abono de incentivos anuales a los trabajadores de la empresa.

Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo:

Sobre la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.

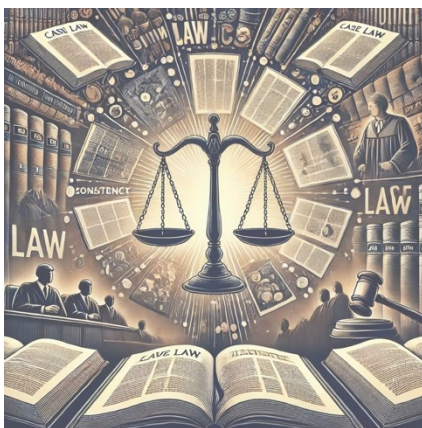
DESPIDO OBJETIVO

El Tribunal Supremo reafirma la necesidad de una aplicación uniforme de la doctrina en casos similares y la relevancia de fundamentar adecuadamente las decisiones judiciales cuando se apartan de precedentes similares, especialmente en contextos de despidos objetivos por causas económicas y productivas durante la pandemia de COVID-19.



Fecha: 30/05/2024

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Acceder a sentencia del TS de 30/05/2024](#)

El TS resuelve un recurso de casación para la unificación de doctrina presentado por la empresa CORFALIN, S.L., en el contexto de un despido objetivo de una trabajadora. El caso se centra en la interpretación de las causas justificativas del despido objetivo por razones económicas y productivas, y en la aplicación del artículo 2 del Real Decreto-ley 9/2020, que estableció medidas para proteger el empleo durante la pandemia de COVID-19.

Hechos relevantes:**Antecedentes del despido:**

- La trabajadora afectada prestaba servicios para CORFALIN, S.L., en una residencia geriátrica, con un contrato indefinido desde 2011 y la categoría de ayudante de cocina.
- La empresa comunicó su despido objetivo el 8 de marzo de 2021, alegando causas económicas y productivas, sin previo aviso, debido a una disminución persistente de sus ingresos.

Procedimiento judicial previo:

- El Juzgado de lo Social núm. 1 de Reus declaró el despido procedente, pero ordenó a la empresa abonar 553,35 euros por falta de preaviso.
- La trabajadora recurrió en suplicación ante el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, que estimó parcialmente el recurso y declaró la improcedencia del despido, ordenando la readmisión de la trabajadora o el pago de una indemnización, considerando que las causas alegadas estaban vinculadas a la crisis sanitaria del COVID-19.

Recurso de casación para unificación de doctrina:

- La empresa CORFALIN, S.L., recurrió en casación ante el Tribunal Supremo, alegando contradicción entre la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña y otra anterior dictada por el mismo tribunal en un caso similar.

Fallo del Tribunal Supremo:

- El Tribunal Supremo estima el recurso de casación interpuesto por CORFALIN, S.L., y unifica la doctrina al considerar que **no existe evidencia que vincule directamente las causas del despido con la pandemia del COVID-19. El tribunal concluye que la sentencia recurrida carece de justificación suficiente para haber declarado el despido improcedente mientras que en un caso similar previo, el despido fue declarado procedente.**
- Se casa y anula la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, y se confirma la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 1 de Reus que declaró la procedencia del despido.

Fundamentos del fallo:

Inconsistencia en las decisiones judiciales:

- El Tribunal Supremo **critica la falta de uniformidad en las decisiones de la misma Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña ante situaciones de despido** con circunstancias sustancialmente idénticas.

Ausencia de justificación fáctica suficiente:

- El Tribunal determina que no hay elementos factuales en el caso que vinculen directamente el despido con los efectos de la pandemia de COVID-19, y que la empresa no pertenece a un sector afectado directamente por las restricciones del estado de alarma.

Necesidad de coherencia en la aplicación del derecho:

- La sentencia subraya la importancia de la coherencia en la aplicación del derecho y de proporcionar fundamentos claros cuando se decide apartarse de una jurisprudencia establecida en casos similares.

Conclusión:

La sentencia del Tribunal Supremo reafirma la necesidad de una aplicación uniforme de la doctrina en casos similares y la relevancia de fundamentar adecuadamente las decisiones judiciales cuando se apartan de precedentes similares, especialmente en contextos de despidos objetivos por causas económicas y productivas durante la pandemia de COVID-19.

Artículos Relacionados con la Sentencia

Artículo 52 c) del Estatuto de los Trabajadores (ET):

Referido a las causas de despido objetivo, específicamente cuando se justifica por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción.

Artículo 2 del Real Decreto-ley 9/2020:

Sobre “medidas extraordinarias para la protección del empleo” durante la crisis del COVID-19, que establece que la fuerza mayor y las causas económicas, técnicas, organizativas y de producción invocadas en las medidas de suspensión de contratos y reducción de jornada no pueden ser justificativas de la extinción del contrato de trabajo ni del despido.

Tribunal Superior de Justicia de la UE

DESIGUALDAD TRABAJO A TIEMPO PARCIAL Y A TIEMPO COMPLETO

COMPLEMENTO POR HORAS. El TJUE entiende que es contrario al Cláusula 4ª del Acuerdo Marco (Directiva 97/81/CE) que para percibir el complemento por horas extraordinarias, a los trabajadores a tiempo parcial se les exija, al igual que a los trabajadores a tiempo completo, superar el número de horas que describen la jornada ordinaria.



Fecha: 29/07/2024

Fuente: web del TSJUE

Enlace: [Sentencia del TSJUE de 29/07/2024, Asunto C-184/22 y C-185/22](#)



Hechos que motivan la sentencia:

Contexto del caso:

- Los asuntos C-184/22 y C-185/22 tienen su origen en litigios ante el Bundesarbeitsgericht (Tribunal Supremo de lo Laboral, Alemania) entre dos trabajadoras a tiempo parcial, IK y CM, y su empleador, KfH Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation eV, un prestador de servicios de diálisis ambulatoria.
- Las trabajadoras a tiempo parcial reclamaban el pago de un complemento salarial por las horas extraordinarias realizadas en exceso de la jornada laboral ordinaria pactada en sus contratos de trabajo.

Normativa nacional relevante:

- El convenio colectivo aplicable (MTV) **solo prevé el pago de un complemento salarial por las horas extraordinarias realizadas en exceso de la jornada laboral ordinaria de un trabajador a tiempo completo** (38,5 horas semanales), **sin considerar las horas realizadas en exceso de la jornada pactada para los trabajadores a tiempo parcial.**

Argumentos de las demandantes:

- Alegan que esta normativa las discrimina indirectamente por razón de sexo, ya que la mayoría de los trabajadores a tiempo parcial son mujeres, lo que implica un trato menos favorable en comparación con los trabajadores a tiempo completo.

Decisiones previas:

- Tras varias apelaciones, el Tribunal Supremo de lo Laboral de Alemania plantea cuestiones prejudiciales al TJUE para determinar si la normativa nacional infringe el Derecho de la Unión Europea, específicamente el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres y el principio de no discriminación de los trabajadores a tiempo parcial.

Fundamentos del fallo del TJUE:

Sobre la cláusula 4 del Acuerdo Marco sobre el Trabajo a Tiempo Parcial (Directiva 97/81/CE):

- El Tribunal concluye que la normativa nacional, que **condiciona el pago de un complemento salarial por horas extraordinarias solo para las horas trabajadas en exceso de la jornada laboral de un trabajador a tiempo completo, representa un trato “menos favorable” hacia los trabajadores a tiempo parcial.**
- **Este trato no puede justificarse por los objetivos de disuadir a los empresarios** de ordenar horas extraordinarias ni de evitar un trato desfavorable hacia los trabajadores a tiempo completo.

Sobre la discriminación indirecta por razón de sexo (Directiva 2006/54/CE y artículo 157 TFUE):

- El Tribunal considera que esta normativa también **constituye una discriminación indirecta por razón de sexo**, ya que afecta negativamente a una proporción significativamente mayor de mujeres, quienes son mayoritarias entre los trabajadores a tiempo parcial. Además, esta discriminación no puede justificarse con los objetivos presentados por el legislador nacional.

Conclusión del TJUE:

- La cláusula 4 del Acuerdo Marco y el artículo 157 TFUE, junto con la Directiva 2006/54/CE, se interpretan en el sentido de que una normativa que limita el pago de complementos salariales solo a las horas trabajadas en exceso de la jornada laboral de los trabajadores a tiempo completo constituye tanto un trato menos favorable hacia los trabajadores a tiempo parcial como una discriminación indirecta por razón de sexo.
- Esta normativa no se justifica por los objetivos presentados, por lo que infringe el Derecho de la Unión en términos de igualdad de trato y no discriminación.

Conclusión y Significado de la Sentencia:

El fallo refuerza el principio de igualdad de trato entre trabajadores a tiempo parcial y a tiempo completo y prohíbe cualquier normativa nacional que, de manera indirecta, discrimine a un sexo sobre otro, especialmente cuando esta afecta de manera desproporcionada a mujeres en el contexto de empleo y ocupación.

Criterio INSS

NACIMIENTO Y CUIDADO DEL MENOR EN CASO DE FALLECIMIENTO

Criterio del INSS sobre el disfrute de la prestación por nacimiento y cuidado de menor en caso de fallecimiento del hijo



Fecha: 02/08/2024

Fuente: web de la Seguridad Social

Enlace: [Criterio INSS 14/2024](#)

Se publica el Criterio INSS 14/2024, de 6 de agosto, sobre el Nacimiento y cuidado de menor. Disfrute de los periodos de descanso en caso de fallecimiento del hijo.

Se ha consultado a la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social sobre la forma de disfrute de la prestación por nacimiento y cuidado de menor en caso de fallecimiento del hijo. La consulta se plantea por cuanto la regulación de la prestación permite fraccionar el periodo de descanso no obligatorio y disfrutarlo en periodos semanales, acumulados o interrumpidos, por lo que se dan supuestos en los que tras el fallecimiento del hijo y una vez disfrutado el descanso obligatorio, los progenitores deciden reincorporarse al trabajo, pero no de forma definitiva, sino con la intención de disfrutar del descanso voluntario de forma fraccionada y/o a tiempo parcial.

El citado centro directivo se ha pronunciado mediante criterio 14/2024, de 1 de julio de 2024, en el que se concluye lo siguiente:

1. En caso de fallecimiento del hijo, ambos progenitores tienen derecho al disfrute de las seis semanas de descanso obligatorio de la prestación de acuerdo con lo previsto el artículo 48.4 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

2. Si transcurridas las seis semanas de descanso obligatorio no se produce la reincorporación al trabajo, sino que se disfruta del descanso voluntario de forma ininterrumpida y a tiempo completo, los progenitores tendrán derecho a las 10 semanas de descanso voluntario de la prestación que les queda por disfrutar.

En caso de que se produzca la reincorporación al trabajo, sea a tiempo completo o a tiempo parcial, **se extingue el derecho al tiempo de descanso voluntario que reste por disfrutar al trabajador.**

3. Como excepción, en el supuesto de que el hijo fallezca después de transcurrido el período de suspensión obligatorio del contrato, pero en un momento en el que el progenitor se encuentra reincorporado al trabajo por haber optado por el disfrute intermitente o a tiempo parcial de la prestación, **si reanuda la suspensión del contrato de trabajo inmediatamente después del fallecimiento, de forma continuada y a tiempo completo, subsistirá el derecho al subsidio hasta alcanzar el periodo máximo de 10 semanas de descanso voluntario.**

Esta información ha sido elaborada teniendo en cuenta la legislación vigente en la fecha que figura en el encabezamiento y se presta en virtud del derecho previsto en el artículo 53, letra f), de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, advirtiendo que dicha información no produce más efectos que los puramente ilustrativos y de orientación.

Convenios colectivos del Estado, Catalunya, Madrid y Andalucía

ESTATAL. TRÁNSITO AÉREO. Resolución de 23 de agosto de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Laudo arbitral sobre la determinación de las condiciones económicas del personal afectado por el Convenio Colectivo de empresas proveedoras civiles privadas de tránsito aéreo de mercado liberalizado y sujetas a régimen concesional. [\[BOE 03/09/2024\]](#)

ESTATAL. GESTORÍA ADMINISTRATIVA. Resolución de 20 de agosto de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el IX Convenio colectivo estatal de gestorías administrativas. [\[BOE 30/08/2024\]](#)

CATALUNYA. TALLERS PERSONES AMB DISCAPACITAT. RESOLUCIÓ EMT/2947/2024, de 24 de juliol, per la qual es disposa la inscripció i la publicació de l'Acord parcial de la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu de treball del sector de tallers per a persones amb discapacitat de Catalunya (codi núm. 79000805011995). [\[DOGC de 20/08/2024\]](#)

CATALUÑA. TALLERES PERSONAS CON DISCAPACIDAD. RESOLUCIÓN EMT/2947/2024, de 24 de julio, por la que se dispone la inscripción y la publicación del Acuerdo parcial de la Comisión Negociadora del Convenio colectivo de trabajo del sector de talleres para personas con discapacidad de Cataluña. [\[DOGC de 20/08/2024\]](#)

BARCELONA. SECTOR TEXTIL. Acord de la Comissió Paritària del Conveni col·lectiu de treball del Sector de Comerç Tèxtil de la província de Barcelona. [\[DOGC de 02/09/2024\]](#)

BARCELONA. SECTOR TEXTIL. Acuerdo de la Comisión Paritaria del Convenio colectivo de trabajo del Sector de Comercio Textil de la provincia de Barcelona. [\[DOGC de 02/09/2024\]](#)

BARCELONA. SECTOR TEXTIL. Acord de la comissió negociadora de modificació del conveni col·lectiu de treball del sector de càmpings i ciutats de vacances de la província de Barcelona, per als anys 2024-2026. [\[DOGC de 14/08/2024\]](#)

BARCELONA. SECTOR TEXTIL. Acuerdo de la comisión negociadora de modificación del convenio colectivo de trabajo del sector de campings y ciudades de vacaciones de la provincia de Barcelona, para los años 2024-2026. [\[DOGC de 14/08/2024\]](#)

GIRONA. COMERÇ. RESOLUCIÓ de 12 d'agost de 2024 per la qual es disposa la inscripció i la publicació de l'Acta de la Comissió Paritària del Conveni col·lectiu de treball del sector del comerç en general de la província de Girona de data 22 de juliol de 2024 (codi de conveni núm. 17000035011994) [\[DOGi de 21/08/2024\]](#)

GIRONA. COMERCIO. RESOLUCIÓN de 12 de agosto de 2024 por la que se dispone la inscripción y publicación del Acta de la Comisión Paritaria del Convenio colectivo de trabajo del sector del comercio en general de la provincia de Girona de fecha 22 de julio de 2024 (código de convenio núm. 17000035011994) [\[DOGi de 21/08/2024\]](#)

TARRAGONA. FUSTA. Conveni col·lectiu de treball del sector de les indústries de la fusta de la província de Tarragona per als anys 2023-2025. Codi conv. 43000395011994. [\[BOT de 30/08/2024\]](#)

TARRAGONA. MADERA. Convenio colectivo de trabajo del sector de las industrias de la madera de la provincia de Tarragona para los años 2023-2025. Código conv. 43000395011994. [\[BOT de 30/08/2024\]](#)

TARRAGONA. METALL. Taules salarials del Conveni col·lectiu de treball del sector del comerç del metall de la província de Tarragona, anys 2023-2024. Codi conv. 43000105011994. [\[BOT de 09/08/2024\]](#)

TARRAGONA. METAL. Tablas salariales del Convenio colectivo de trabajo del sector del comercio del metal de la provincia de Tarragona, años 2023-2024. Código conv. 43000105011994. [\[BOT de 09/08/2024\]](#)

GRANADA. SECTOR DE DERIVADOS DEL CEMENTO. Calendario laboral para el año 2024 sector de derivados del cemento, para granada y su provincia. [\[BOGr de 05/08/2024\]](#)

JAÉN. HOSTELERÍA. Convenio Colectivo para el sector de la Hostelería de la Provincia de Jaén 2023-2025. [\[BOJ de 12/08/2024\]](#)

MÁLAGA. TRANSPORTE POR CARRETERA. administración autonómica junta de andalucía consejería de empleo, empresa y trabajo autónomo delegación territorial en Málaga servicio de administración laboral resolución de la delegada territorial de empleo, empresa y trabajo autónomo sobre la inscripción y publicación del acuerdo de tablas salariales de la comisión paritaria del convenio colectivo del sector de transporte de mercancías por carretera, agencia de transportes, despachos centrales y auxiliares, almacenistas. [\[BOCM de 27/08/2024\]](#)

MADRID. TRANSPORTE VTC. Resolución de 12 de agosto de 2024, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo del sector de transporte de pasajeros de la Comunidad de Madrid en vehículo de turismo mediante arrendamiento con licencia VTC, suscrito por las organizaciones empresariales Unauto VTC Madrid y Aseval, y por la representación sindical el Sindicato Libre de Transporte (SLT) (código número 28103225012022) [\[BOCM de 24/08/2024\]](#)

MADRID. ESTABLECIMIENTOS SANITARIOS. Resolución de 29 de julio de 2024, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del acuerdo de la comisión paritaria del convenio colectivo del sector de Establecimientos Sanitarios Hospitalización y Asistencia (código número 28001575011982). [\[BOCM de 10/08/2024\]](#)