

ÍNDICE

Boletines Oficiales**Estatal**Jueves 18 de julio de 2024

Núm. 173

EMPLEO DIGNO 2024

[Resolución de 15 de julio de 2024](#), de la Secretaria de Estado de Trabajo, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 2 de julio de 2024, por el que se aprueba el Plan Anual para el Fomento del Empleo Digno 2024.

[\[pág. 3\]](#)**Consejo de Ministros****CONSEJO DE MINISTROS DE 16/07/2024**

El Consejo de Ministros aprueba el PROYECTO DE LEY de la Función Pública de la Administración del Estado.

[\[pág. 4\]](#)**Sentencias de interés****SALARIO DE IGUAL VALOR****TRABAJADORES CONTINUOS Y DISCONTINUOS.**

Es contrario al principio de igualdad no remunerar con el complemento de funciones a los trabajadores discontinuos que se abona a los trabajadores continuos cuando ha quedado acreditado que no existe diferencia alguna en el contenido del trabajo, salvo la concreción temporal del trabajo.

[\[pág. 6\]](#)**NÓMINAS****CONCEPTOS SALARIALES.**

La AN recuerda que hay que detallar en los recibos salariales los conceptos de “variable vacaciones” y “atrasos”, incluyendo la unidad de cálculo, el precio y cualquier otro elemento necesario para que los trabajadores comprendan el origen de las cantidades abonadas.

[\[pág. 8\]](#)**INCAPACIDADES TEMPORALES****LLAMADA A LOS TRABAJADORES EN IT.**

La sentencia confirma que la práctica de llamar a los trabajadores en situación de IT para interesarse por su estado de salud no vulnera ningún derecho de los trabajadores y puede considerarse una medida para mantener un buen ambiente laboral. No vulnera la desconexión digital

[\[pág. 9\]](#)

**IT POR ENFERMEDAD COMÚN
COTIZACIÓN.**

La cotización del trabajador durante los periodos de inactividad debe [\[pág. 11\]](#) computarse para alcanzar el periodo de carencia exigido para la IT por enfermedad común.

Convenios colectivos Estado, Catalunya, Madrid y Andalucía

[\[pág. 13\]](#)

Boletines Oficiales

Estatal

Jueves 18 de julio de 2024



EMPLEO DIGNO 2024

Núm. 173

[Resolución de 15 de julio de 2024](#), de la Secretaría de Estado de Trabajo, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 2 de julio de 2024, por el que se aprueba el Plan Anual para el Fomento del Empleo Digno 2024.

El Consejo de Ministros en su reunión del día 2 de julio de 2024 ha adoptado el Acuerdo por el que se aprueba el Plan Anual para el Fomento del Empleo Digno 2024, según lo establecido en el artículo 13.2 de la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo. A los efectos de dar publicidad al mencionado Acuerdo, esta Secretaría de Estado de Trabajo ha resuelto disponer la publicación del citado Acuerdo en el «Boletín Oficial del Estado» como anexo a la presente resolución.

Consejo de Ministros

CONSEJO DE MINISTROS DE 16/07/2024

El Consejo de Ministros aprueba el PROYECTO DE LEY de la Función Pública de la Administración del Estado.



Fecha: 16/07/2024

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Acceder a Referencia del Consejo de Ministros](#)

El Consejo de Ministros ha aprobado, a propuesta del Ministerio para la Transformación Digital y de la Función Pública, el proyecto de ley de Función Pública de la Administración General del Estado, un texto sobre el que se construye la transformación de la Administración poniendo el foco en el capital humano y en los procesos y procedimientos internos encargados de su gestión, **y recuperando todos aquellos elementos de la ley que decayeron en su trámite parlamentario como consecuencia de las convocatorias electorales.**

Este proyecto desarrolla las disposiciones contempladas en el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), en lo que a la Administración del Estado se refiere, y permite, junto a la aprobación del RDL 6/2023, diseñar un marco jurídico transformador por fases que pueda, por un lado, desarrollar todo el potencial innovador del texto refundido de la Ley del EBEP y, por otro, terminar con un marco jurídico obsoleto y fragmentario.

Las principales novedades del proyecto de ley descansan sobre cuatro ejes: Estructura y acceso al empleo público estatal; carrera, promoción profesional, retribuciones y prestación de servicios; aprendizaje, formación continua y actualización permanente y, por último, ética profesional e integridad.

Respecto a la primera, **delimita las funciones del personal tanto funcionario como laboral**, autoriza al Gobierno a sistematizar cuerpos y escalas, y regula los requisitos de acceso y pérdida de la condición de empleado público. En segundo lugar, **completa la regulación de la carrera horizontal y vertical**, ordena las retribuciones y crea nuevos complementos y regula el régimen del teletrabajo.

En cuanto a la **formación y el aprendizaje continuo**, los itinerarios formativos y la gestión por marcos competenciales constituyen elementos fundamentales del régimen de empleo público. Y, por último, regula los **derechos y deberes de los empleados públicos, así como su régimen disciplinario.**

El proyecto de ley está inspirado en los principios de la igualdad de género, garantía del diálogo social (este APL es fruto del acuerdo con las organizaciones sindicales), gestión por competencias y fomento del talento interno.

Con la aprobación de este proyecto de ley y del anterior RDL 6/2023 se ordena y define un modelo de la Administración del Estado que asienta sobre cuatro pilares las bases para la transformación de la función pública:

- **Planificación estratégica:** avanzar en un modelo previsional de recursos humanos que dote de mayor autonomía a los distintos gestores, teniendo en cuenta los ejercicios presupuestarios a medio plazo, con herramientas tecnológicas y con una ordenación por áreas funcionales.
- **Acceso al empleo público y selección:** progresar en la agilización e igualdad en la selección, en la presencia de la Administración en el territorio y en los planes de captación y retención de talento.
- **Carrera profesional:** Aprendizaje permanente y evaluación del desempeño. Carrera horizontal, con una progresión por tramos en el mismo puesto y carrera vertical, basada en el ascenso a un nivel mayor.
- Dirección pública profesional para fortalecer la profesionalización y liderazgo de los que están llamados a ser los impulsores de los procesos de transformación.

A partir de ahora se desarrollará la tramitación parlamentaria del proyecto de ley, coordinada con el proyecto de ley que deriva del RDL 6/2023, así como los desarrollos reglamentarios y estatuto de la dirección pública profesional. Todo ello, junto a las conclusiones del documento marco Consenso por una Administración Abierta, propiciará el nuevo marco jurídico de la transformación del modelo de Recursos Humanos de la Administración General del Estado.

Sentencias de interés

SALARIO DE IGUAL VALOR

TRABAJADORES CONTINUOS Y DISCONTINUOS. Es contrario al principio de igualdad no remunerar con el complemento de funciones a los trabajadores discontinuos que se abona a los trabajadores continuos cuando ha quedado acreditado que no existe diferencia alguna en el contenido del trabajo, salvo la concreción temporal del trabajo.



Fecha: 02/07/2024

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Acceder a sentencia del TS de 02/07/2024](#)



HECHOS:

- La Empresa Pública de Servicios Agrarios Galegos S.A. (SEAGA) fue demandada por la Confederación Intersindical Galega (CIG), con adhesión de CCOO y UGT, **por discriminar al personal discontinuo en comparación con el personal continuo** en cuanto a sueldos y derechos profesionales.

- La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, en sentencia de 20 de julio de 2022, **reconoció el derecho del personal discontinuo a percibir el complemento de funciones** si realizaban efectivamente las tareas que lo definen.

EI TS:

El Tribunal Supremo desestimó el recurso de casación interpuesto por SEAGA y **confirmó la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia**, declarando firme la resolución **que otorgaba al personal**

discontinuo el derecho a percibir el complemento de funciones cuando realizaban las tareas definidas. Esta sentencia subraya la importancia de la igualdad de trato y la no discriminación en la remuneración de los trabajadores discontinuos

El fallo se basa en:

Igualdad de Remuneración:

La sentencia reafirma que **tanto el personal continuo como el discontinuo que realicen trabajos de igual valor deben recibir la misma remuneración**, de acuerdo con el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 14 de la Constitución Española.

Complemento de Funciones:

El complemento de funciones, que **incluye tareas de especial responsabilidad y complejidad**, debe ser percibido por el personal discontinuo siempre que efectúen estas tareas, sin que haya una justificación razonable para excluirles de este complemento.

Discriminación No Justificada:

La empresa **no pudo demostrar de manera objetiva y razonable que las diferencias en la naturaleza de las tareas entre el personal continuo y discontinuo justificaban la exclusión** de este último del complemento de funciones.

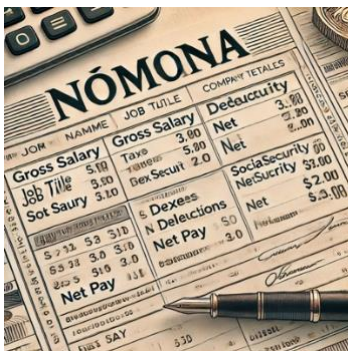
NÓMINAS

CONCEPTOS SALARIALES. La AN recuerda que hay que detallar en los recibos salariales los conceptos de “variable vacaciones” y “atrasos”, incluyendo la unidad de cálculo, el precio y cualquier otro elemento necesario para que los trabajadores comprendan el origen de las cantidades abonadas.



Fecha: 18/06/2024

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Acceder a sentencia de la AN de 18/06/2024](#)**HECHOS:**

- La Confederación General del Trabajo (CGT) interpuso una demanda contra Easyjet Handling Spain, solicitando que se **aclararan los conceptos en las nóminas de los trabajadores, específicamente los conceptos “variable vacaciones” y “atrasos”**.
- UGT se adhirió a la demanda, mientras que **Easyjet Handling Spain se opuso, argumentando que el software utilizado para confeccionar las nóminas estaba vinculado a la Seguridad Social** y que los trabajadores podían comunicar incidencias mediante un sistema

informático.

- Las nóminas de los trabajadores incluían conceptos como **“variable vacaciones” y “atrasos” sin especificar los parámetros utilizados para calcular estos importes, lo que generaba dudas entre los empleados.**

La AN:

La Audiencia Nacional **estimó la demanda de la CGT, obligando a Easyjet Handling Spain a detallar en los recibos salariales los conceptos de “variable vacaciones” y “atrasos”, incluyendo la unidad de cálculo, el precio y cualquier otro elemento necesario para que los trabajadores comprendan el origen de las cantidades abonadas.**

Fundamentos:

- La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional consideró que los **recibos de salario deben ser claros y transparentes, permitiendo a los trabajadores conocer los diferentes conceptos** que generan su retribución.
- Se hace referencia a una sentencia anterior del Tribunal Supremo ([sentencia del TS de 17/01/2019](#)) que reafirma la **necesidad de claridad en las nóminas para garantizar el derecho** de los trabajadores a percibir su remuneración puntualmente y a realizar reclamaciones si es necesario.

INCAPACIDADES TEMPORALES

LLAMADA A LOS TRABAJADORES EN IT.

La sentencia confirma que la práctica de llamar a los trabajadores en situación de IT para interesarse por su estado de salud no vulnera ningún derecho de los trabajadores y puede considerarse una medida para mantener un buen ambiente laboral. No vulnera la desconexión digital



Fecha: 12/06/2024

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Acceder a Sentencia del TSJ de A Coruña de 11/04/2024](#)



Hechos:

Demanda y Contexto:

- El Sindicato CCOO Galicia presentó una demanda de conflicto colectivo contra Bosch Service Solutions SAU.
- La demanda argumentaba que la **práctica de los “Team Leader”** de llamar a los trabajadores en situación de Incapacidad Temporal (IT) era ilegal y atentaba contra los derechos de los trabajadores.

Organización de la Empresa:

- La empresa está organizada en grupos de 15-17 trabajadores, **cada uno liderado por un “Team Leader”**.

- Los “**Team Leader**” tienen la costumbre de llamar **a los trabajadores ausentes para interesarse por su estado de salud, sin coaccionarlos ni pedirles que se reincorporen.**

Práctica de las Llamadas:

- Las llamadas **se realizan de manera cordial** y se centran en preguntar al trabajador cómo se encuentra y si necesita algo.
- No se pregunta por el motivo de la baja y si el trabajador no desea recibir llamadas, se respeta su decisión.
- la empresa se ajustaba **a un protocolo** establecido para el seguimiento de ausencias y bajas por Incapacidad Temporal (IT). Este protocolo incluía llamadas de los “Team Leader” a los trabajadores ausentes para interesarse por su estado de salud. El protocolo especificaba que estas llamadas **debían ser cordiales, no coactivas, y que no se debía preguntar por el motivo de la baja.** Si el trabajador se sentía incómodo con la llamada, se indicaba que no se le volvería a llamar.

El TSJ:

La sentencia confirma que la práctica de llamar a los trabajadores en situación de IT para interesarse por su estado de salud no vulnera ningún derecho de los trabajadores y puede considerarse una medida para mantener un buen ambiente laboral .

Fundamentos de Derecho:

Infracciones Alegadas:

- El sindicato alegó que la práctica de las llamadas violaba derechos como la no discriminación, la integridad física, la intimidad, la dignidad personal y el derecho a la desconexión digital.
- El Tribunal concluye **que recibir una llamada telefónica para interesarse por el estado de salud no vulnera el derecho a la desconexión digital.**
- **No se vulnera el derecho a la intimidad ya que las llamadas no tienen por objeto coaccionar ni pedir la reincorporación del trabajador,** y son cordiales y respetuosas.

IT POR ENFERMEDAD COMÚN

COTIZACIÓN.

La cotización del trabajador durante los periodos de inactividad debe computarse para alcanzar el periodo de carencia exigido para la IT por enfermedad común.



Fecha: 04/06/2024

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Acceder a Sentencia del TS de 04/06/2024](#)**Hechos:**

- Dña. Eugenia, peón agrícola, solicitó prestaciones económicas por incapacidad temporal derivada de enfermedad común (síndrome de túnel carpiano) al Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS), que fueron denegadas por no reunir el período mínimo de cotización de 180 días en los cinco años anteriores a la baja.
- El Juzgado de lo Social nº 9 de Sevilla desestimó la demanda de la actora.
- La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, sede en Sevilla, revocó esta decisión, reconociendo a Dña. Eugenia el derecho a la prestación económica por incapacidad temporal durante el periodo de 25-05-2017 a 04-05-2018.
- El INSS interpuso un recurso de casación para la unificación de doctrina, alegando una interpretación errónea del art. 256.1 y 3 LGSS en relación con el art. 172. a) del mismo texto legal.

Controversia:

La cuestión principal es si, en el Sistema Especial de Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios (SETCA), las cotizaciones realizadas durante los periodos de inactividad deben contabilizarse para alcanzar el periodo mínimo de cotización exigido para la prestación de incapacidad temporal por enfermedad común.

Argumentos del INSS:

El INSS argumenta que durante los periodos de inactividad la acción protectora no incluye la prestación por incapacidad temporal, por lo que estas cotizaciones no deben contarse para cumplir con el periodo mínimo de cotización.

Sentencias Contradictorias:

- La sentencia recurrida consideró que las cotizaciones durante los periodos de inactividad **sí cuentan para cumplir con el periodo de carencia.**
- La sentencia de contraste del TSJ de Andalucía/Granada **solo computó las jornadas reales** y no las cotizaciones durante los periodos de inactividad, denegando así la prestación.

Doctrina del Tribunal Supremo:

- El Tribunal Supremo resolvió que las cotizaciones durante los periodos de inactividad deben computarse para alcanzar la carencia necesaria para la prestación de incapacidad temporal derivada de enfermedad común.
- Este fallo asegura que los trabajadores del SETCA no queden desprotegidos durante los periodos de inactividad y evita que el subsidio de incapacidad temporal supere el salario efectivo percibido antes de la baja médica.

Fallo:

Se desestima el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el **INSS y se confirma la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, sede en Sevilla, que reconoció el derecho de Dña. Eugenia a la prestación económica por incapacidad temporal.**

Convenios colectivos del Estado, Catalunya, Madrid y Andalucía

ESTATAL. EDUCACIÓN INFANTIL. Resolución de 3 de julio de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo en materia salarial por el que se fijan las condiciones salariales del personal de centros infantiles de gestión indirecta en Cataluña del XII Convenio colectivo de ámbito estatal de centros de asistencia y educación infantil. [\[BOE 12/07/2024\]](#)

ESTATAL. ESTABLECIMIENTOS FINANCIEROS DE CRÉDITO. Resolución de 3 de julio de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo para los establecimientos financieros de crédito. [\[BOE 17/07/2024\]](#)

ESTATAL. AEAT. Resolución de 8 de julio de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación del IV Convenio colectivo del personal laboral de la Agencia Estatal de Administración Tributaria. [\[BOE 17/07/2024\]](#)

ESTATAL. INDUSTRIA METALGRÁFICA. Resolución de 8 de julio de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registran y publican las tablas salariales definitivas para el año 2023 del Convenio colectivo estatal de la industria metalgráfica y de fabricación de envases metálicos. [\[BOE 17/07/2024\]](#)

HUELVA. HOSTELERÍA. Resolución de inscripción y depósito del Convenio Colectivo del sector de industrias de hostelería de la provincia de Huelva. [\[BOPB de 16/07/2024\]](#)

JAÉN. CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PÚBLICAS. Acuerdo de fecha 05/07/2024 de la Comisión negociadora del Convenio colectivo para la Construcción y O.P. de la provincia de Jaén. [\[BOPB de 16/07/2024\]](#)