

## ÍNDICE

**Boletines Oficiales****Estatal**

Miércoles 10 de julio de 2024



Núm. 166

## COTIZACIÓN

[Real Decreto 665/2024](#), de 9 de julio, por el que se modifica el Reglamento General sobre Cotización y Liquidación de otros Derechos de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre.

[\[pág. 3\]](#)**Sentencias de interés**

## SANCIONES

**PLAZO DE PRESCRIPCIÓN.** Imposición de sanción a empresa por infracción muy grave (en 2015) mediante resolución administrativa que es recurrida en alzada, resolviendo la administración en sentido desestimatorio 3 años después.

Prevalencia del plazo específico del art. 7 del RD 928/1998 (5 años) sobre los plazos generales del art. 132.1 de la Ley 30/1992 (3 años)

[\[pág. 4\]](#)

## SALA DE LO CONTENCIOSO

**ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.** Inclusión del tiempo de vacaciones compensado económicamente como "servicio efectivo"

[\[pág. 6\]](#)

## CENTRO DE TRABAJO

**DESPIDO COLECTIVO.**

La discusión principal de la sentencia gira en torno a si el despido de 11 trabajadores de un centro de trabajo específico constituía un despido colectivo.

[\[pág. 7\]](#)**Poder Judicial**

## PERIODOS DE INACTIVIDAD

El Tribunal Supremo establece que los fijos discontinuos pueden desarrollar una segunda actividad en el sector público en los periodos de inactividad  
El Supremo estima el recurso de un bombero forestal a quien se le denegó la solicitud de compatibilidad para los periodos de inactividad de la campaña antiincendios.

[\[pág. 8\]](#)

## Sentencia del TSJUE



### DESPIDOS COLECTIVOS

La Directiva sobre despidos colectivos también se aplica en caso de jubilación del empresario. [\[pág. 10\]](#)

## Recuerda que ...

### PLAZOS PROCESALES.

### MES DE AGOSTO.

Recordamos los plazos procesales en el mes de agosto en el ámbito social [\[pág. 11\]](#)

## Convenios colectivos Estado, Catalunya, Madrid y Andalucía

[\[pág. 13\]](#)

# Boletines Oficiales

## Estatal

Miércoles 10 de julio de 2024



### COTIZACIÓN

Núm. 166

[Real Decreto 665/2024](#), de 9 de julio, por el que se modifica el Reglamento General sobre Cotización y Liquidación de otros Derechos de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre.

#### RESUMEN:

Este real decreto entrará en vigor el **día primero del mes siguiente** al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», esto es **a partir de 01/08/2024**

#### Ajustes a la base de cotización:

(modificación del art. 44 del Reglamento General sobre cotización y liquidación)

La puesta en marcha del **nuevo sistema de cotización** ha puesto de manifiesto la necesidad de efectuar determinadas precisiones en el desarrollo reglamentario del sistema que se efectuó a través de la modificación del Reglamento General sobre Cotización y Liquidación de otros Derechos de la Seguridad Social. Así, **se estima necesario precisar aspectos relativos a la base aplicable en los supuestos de altas presentadas fuera de plazo y en los periodos incluidos en actas de liquidación por falta de alta promovidas por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.**

#### Regularización anual de la cotización al RETA:

(modificación del art. 46 del Reglamento General sobre cotización y liquidación)

Por otra parte, resulta necesario precisar también, que, **para el cálculo de la cuota de Seguridad Social resultante del procedimiento de regularización**, han de ser tenidos en cuenta no solo los rendimientos derivados de las actividades económicas, empresariales o profesionales del trabajador autónomo, **sino también otras circunstancias concurrentes** que son determinantes de la cuantía de dicha cuota, como pueden ser, entre otras, las que se deriven de una variación en la clasificación económica de la actividad realizada por el trabajador autónomo, de las revisiones de la fecha de alta o baja del trabajador, o de su inclusión en una categoría de trabajador autónomo que esté sujeto a una base específica de cotización o a la aplicación de determinadas bonificaciones en la cotización.

#### Regularización anual de rendimientos en supuestos específicos:

(modificación del art. 46 del Reglamento General sobre cotización y liquidación)

Se concreta, también, el modo de efectuar la **regularización anual de rendimientos en supuestos específicos, como son los de concurrencia de alta del trabajador en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos y, como trabajador por cuenta propia, en el Grupo I del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar**, o cuando resulten aplicables normas específicas por razón de las características de actividad desarrollada, como es el caso de los trabajadores autónomos artistas con bajos rendimientos o el de los trabajadores autónomos dedicados a la venta ambulante.

# Sentencias de interés

## SANCIONES

**PLAZO DE PRESCRIPCIÓN.** Imposición de sanción a empresa por infracción muy grave (en 2015) mediante resolución administrativa que es recurrida en alzada, resolviendo la administración en sentido desestimatorio 3 años después.

Prevalencia del plazo específico del art. 7 del RD 928/1998 (5 años) sobre los plazos generales del art. 132.1 de la Ley 30/1992 (3 años)



Fecha: 25/06/2024

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Acceder a sentencia del TS de 25/06/2024](#)



### Antecedentes:

En **diciembre de 2014**, la Inspección de Trabajo levantó un acta de infracción contra Pinturas Sein S.L. **por no dar de alta en la Seguridad Social a un trabajador que recibía pensiones incompatibles con el trabajo**. La infracción fue calificada **como muy grave**, con una sanción propuesta de 10.001 euros.

La empresa presentó alegaciones, pero en **febrero de 2015** se confirmó la sanción.

Pinturas Sein S.L. interpuso un recurso de alzada en **marzo de 2015**, que fue desestimado en **julio de 2018**.

La empresa demandó ante el Juzgado de lo Social, que desestimó la demanda en **febrero de 2020**. La sentencia fue recurrida en suplicación ante el Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha, que también desestimó el recurso en **octubre de 2021**.

### Alegación de la empresa:

La empresa Pinturas Sein S.L. estimó el plazo de prescripción de la sanción argumentando que debía aplicarse **el plazo de 3 años previsto** en el artículo 132.1 de la Ley 30/1992 (actual artículo 30 de la Ley 40/2015) **para las sanciones muy graves**. La empresa consideró que el plazo de prescripción debía contarse desde el día siguiente a aquel en que se cumplió el plazo

de tres meses exigidos para entender desestimado el recurso de alzada por silencio administrativo.

La empresa interpuso el recurso de alzada el **26 de marzo de 2015**, por lo que, según su criterio, el plazo de prescripción comenzó a contar a partir del **26 de junio de 2015**. Argumentaron que para cuando la resolución expresa fue emitida el 26 de julio de 2018, ya había transcurrido el plazo de tres años, por lo que la sanción estaría prescrita.

### Recurso de Casación para Unificación de Doctrina:

Pinturas Sein S.L. presentó un recurso de casación **argumentando que la sanción había prescrito**, proponiendo como sentencia de contraste una dictada por el Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana.

### Fundamentos de Derecho:

Sin embargo, el Tribunal Supremo **desestimó este argumento y confirmó que el plazo aplicable era de 5 años** según el artículo 7.3 del Real Decreto 928/1998, prevaleciendo esta norma específica sobre el plazo general de la Ley 30/1992.

### Debate sobre el Plazo de Prescripción:

El Tribunal debatió si el plazo de **prescripción aplicable era de 3 años** según la Ley 30/1992 **o de 5 años** según el RD 928/1998.

La sentencia recurrida aplicaba el plazo de 5 años del RD 928/1998.

### Contradicción y Resolución:

Se consideró que existía contradicción entre las sentencias contrastadas.

La doctrina correcta es la de la sentencia recurrida que establece **un plazo de prescripción de 5 años para las sanciones en el orden social**.

### Confirmación de la Sanción:

El Tribunal Supremo concluyó que la sanción no había prescrito y confirmó la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha.

### Voto Particular:

El Magistrado Ángel Blasco Pellicer formuló un voto particular discrepante, argumentando que el plazo de prescripción debía ser conforme a la Ley 30/1992, en lugar del RD 928/1998, sosteniendo que la regulación de la prescripción de las sanciones debe realizarse mediante ley y no reglamento.

## SALA DE LO CONTENCIOSO

# ADMINISTRACIÓN PÚBLICA. Inclusión del tiempo de vacaciones compensado económicamente como "servicio efectivo".



Fecha: 28/02/2024

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Acceder a sentencia del TS de 28/02/2024](#)**Hechos:**

Doña María Inés, personal estatutario eventual del Servicio Gallego de Salud, solicitó que el tiempo de vacaciones no disfrutadas pero compensadas económicamente fuera reconocido como tiempo de servicios prestados. La solicitud fue denegada por la Administración, lo que llevó a la demandante a recurrir judicialmente.

**Cuestiones de Interés Casacional:**

**Determinar:** Si resulta discriminatorio para el personal temporal en relación con el personal fijo no computar el tiempo de vacaciones compensadas económicamente como tiempo de servicios prestados.

**Decisión del Tribunal Supremo:**

El tribunal considera que la cláusula 4 del Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada es aplicable y que la **no contabilización de las vacaciones compensadas como servicios prestados es discriminatoria.**

Reconoce que no existen razones objetivas para diferenciar entre personal fijo y temporal en este contexto.

Establece que la normativa europea tiene prioridad sobre la nacional en caso de conflicto.



## CENTRO DE TRABAJO

# DESPIDO COLECTIVO.

 La discusión principal de la sentencia gira en torno a si el despido de 11 trabajadores de un centro de trabajo específico constituía un despido colectivo.

Fecha: 12/06/2024

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Acceder a Sentencia del TS de 12/06/2024](#)

La discusión principal de la sentencia gira en torno a si el despido de 11 trabajadores de un centro de trabajo específico constituía un despido colectivo.

El punto central del recurso de casación presentado por el sindicato CGT era determinar si la extinción de los contratos de trabajo **que afectaba a 11 trabajadores de un centro de trabajo -la totalidad de la plantilla de este centro de trabajo-** de la empresa Grupo Control de Empresas de Seguridad S.A. debía considerarse un despido colectivo.

**Artículo 51. Despido colectivo.**

1. A efectos de lo dispuesto en esta ley se entenderá por

despido colectivo la extinción de contratos de trabajo fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción cuando, en un periodo de noventa días, la extinción afecte al menos a:

- a) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.
- b) El diez por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.
- c) Treinta trabajadores en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores.

El Tribunal Supremo concluye que la extinción de los contratos de trabajo que afecta solo a un centro de trabajo, **aunque sea la totalidad de la plantilla de ese centro, no constituye un despido colectivo** si no se supera el umbral numérico establecido en el artículo 51.1 ET y si **no se trata de la cesación total de la actividad empresarial.**

# Actualidad del Poder Judicial

## PERIODOS DE INACTIVIDAD

# El Tribunal Supremo establece que los fijos discontinuos pueden desarrollar una segunda actividad en el sector público en los periodos de inactividad

El Supremo estima el recurso de un bombero forestal a quien se le denegó la solicitud de compatibilidad para los periodos de inactividad de la campaña antiincendios.

**PODER JUDICIAL ESPAÑA**

Fecha: 08/07/2024

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Sentencia todavía no publicada](#)



La Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo ha establecido en una sentencia que el periodo de inactividad laboral del personal temporal fijo discontinuo “debe considerarse compatible con el desempeño de una segunda actividad en el sector público siempre que ésta se lleve a cabo dentro del periodo de inactividad laboral de la relación discontinua, y no impida o menoscabe el estricto cumplimiento de los deberes inherentes a ella ni comprometa la imparcialidad o independencia de su desempeño”.

El Supremo estima el recurso de un bombero forestal, trabajador temporal fijo discontinuo en el Servicio de Prevención y Defensa contra incendios forestales de Galicia, a quien el director general de la función pública de la Xunta denegó, por resolución de octubre de 2019, la solicitud de compatibilidad con el puesto de peón de brigada de repoblación forestal en un Ayuntamiento para los periodos de inactividad de la campaña antiincendios.

La sentencia examina el marco normativo que afecta a esta cuestión y concluye que el Estatuto de los Trabajadores contempla la posibilidad de que los fijos discontinuos (por igualdad, también los temporales discontinuos) puedan desempeñar una segunda actividad en los periodos de inactividad que caracteriza su relación laboral, sin excluir que pueda serlo en el sector público. Añaden los magistrados que la Ley de Incompatibilidades de 1984 no puede oponerse a las previsiones básicas aplicables al empleado público con condición de personal laboral discontinuo, que sobrepasan por expresa previsión legal la regla general de incompatibilidad.



Explica el tribunal que esas previsiones respetan una regla esencial en materia de incompatibilidad ya que el Estatuto de los Trabajadores prevé que esta compatibilidad en periodos de inactividad lo sea con salvaguarda de la prohibición de doble actividad y doble remuneración, y la segunda actividad que se contempla es para periodos de inactividad, caracterizados por ausencia de actividad material y de percepción de remuneración.

El Supremo estima el recurso del trabajador contra la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, que dio la razón a la Xunta y avaló el rechazo a la compatibilidad solicitada. El TS repone ahora la sentencia dictada en primera instancia por un Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Pontevedra, que estimó el recurso del trabajador contra la denegación de la compatibilidad y condenó a la Xunta a abonarle 6.542 euros.

# Sentencia del TSJUE

## DESPIDOS COLECTIVOS

# La Directiva sobre despidos colectivos también se aplica en caso de jubilación del empresario.



Fecha: 11/07/2024  
Fuente: web del TSJUE  
Enlace: [Asunto C-196/23](#)

La jubilación de un empresario ocasionó la extinción de los cincuenta y cuatro contratos de trabajo vigentes en los ocho centros de trabajo de su empresa. Ocho trabajadoras impugnaron el despido irregular del que consideraban haber sido objeto. Su demanda fue desestimada. El tribunal español que conoce del recurso de apelación debe pronunciarse sobre la validez de las extinciones de los contratos de trabajo.

La normativa española prevé un procedimiento de consulta a los representantes de los trabajadores en caso de despido colectivo. Ahora bien, este procedimiento no se aplica en los casos en los que las extinciones de los contratos de trabajo se hayan producido por la jubilación del empresario persona física. Sin embargo, el tribunal español se pregunta si esta exclusión es conforme con la Directiva de la Unión sobre despidos colectivos. Por ello, se dirigió al Tribunal de Justicia para resolver sus dudas sobre esta cuestión.

El Tribunal de Justicia recuerda, para empezar, **que el objetivo principal de la Directiva es lograr que los despidos colectivos vayan precedidos de la consulta a los representantes de los trabajadores y de la información a la autoridad pública competente. Añade que, según reiterada jurisprudencia, existe despido colectivo en el sentido de esta Directiva cuando se producen extinciones de contratos de trabajo sin el consentimiento de los trabajadores afectados.**

Por consiguiente, considera que **la normativa española es contraria a la Directiva. En efecto, esta última se aplica, en caso de jubilación del empresario**, si se alcanzan los umbrales de despidos previstos. El Tribunal de Justicia precisa que **este supuesto no puede asimilarse al del fallecimiento del empresario** —en relación con el cual el Tribunal de Justicia ya ha declarado que la Directiva no es aplicable— ya que, a diferencia de un empresario fallecido, el empresario que se jubila puede, en principio, llevar a cabo consultas destinadas, en particular, a evitar las extinciones de los contratos de trabajo o a reducir su número o, en cualquier caso, atenuar sus consecuencias.

# Recuerda que .....

## PLAZOS PROCESALES.

# MES DE AGOSTO. Recordamos los plazos procesales en el mes de agosto en el ámbito laboral

Fecha: 07/2024

La **Ley Orgánica 6/1985**, de 1 de julio, del poder Judicial, **en su art. 183** establece, tras su modificación por la Ley Orgánica 14/2022, de 22 de diciembre:

### Artículo 183.

**Serán inhábiles los días del mes de agosto**, así como todos los días desde el 24 de diciembre hasta el 6 de enero del año siguiente, ambos inclusive, para todas las actuaciones judiciales, excepto las que se declaren urgentes por las leyes procesales. No obstante, el Consejo General del Poder Judicial, mediante reglamento, podrá habilitarlos a efectos de otras actuaciones.

Para examinar los plazos procesales durante el mes de agosto hay que tener en cuenta los diferentes órdenes jurisdiccionales y en vía administrativa. En este Boletín laboral recordaremos el orden social.

### Regulación:

[Artículo 43](#) de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social



### Norma general:

(art. 43.4)

Los días del **mes de agosto** y los días que median entre el 24 de diciembre y el 6 de enero del año siguiente, ambos inclusive, **serán inhábiles**.

### Excepciones:

(art. 43.4)

Los días del mes de agosto y los días que median entre el 24 de diciembre y el 6 de enero del año siguiente, ambos inclusive, **serán inhábiles, salvo:**

- en las modalidades procesales de despido,
- extinción del contrato de trabajo de los artículos 50, 51 y 52 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores,
- movilidad geográfica,
- modificación sustancial de las condiciones de trabajo,
- suspensión del contrato y
- reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor,

- derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del artículo 139,
- impugnación de altas médicas,
- vacaciones,
- materia electoral,
- conflictos colectivos,
- impugnación de convenios colectivos
- tutela de derechos fundamentales y libertades públicas, tanto en el proceso declarativo como en trámite de recurso o de ejecución.
- adopción de actos preparatorios, medidas precautorias y medidas cautelares, en particular en materia de prevención de riesgos laborales,
- accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, así como para otras actuaciones que tiendan directamente a asegurar la efectividad de los derechos reclamados o para aquellas que, de no adoptarse, pudieran dar lugar a un perjuicio de difícil reparación.
- Serán hábiles el mes de agosto y los días que median entre el 24 de diciembre y el 6 de enero del año siguiente, ambos inclusive, para el ejercicio de las acciones laborales derivadas de los derechos establecidos en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

# Convenios colectivos del Estado, Catalunya, Madrid y Andalucía

**ESTATAL. ACUICULTURA.** Resolución de 3 de julio de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de revisión salarial para 2024 del VII Convenio colectivo estatal para la acuicultura. [\[BOE 12/07/2024\]](#)

**ESTATAL. OBRAS AUDIOVISUALES.** Resolución de 27 de junio de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo parcial del III Convenio colectivo estatal regulador de las relaciones laborales entre los productores de obras audiovisuales y los actores que prestan servicios en las mismas. [\[BOE 09/07/2024\]](#)

**ESTATAL. BALONMANO.** Resolución de 27 de junio de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el V Convenio colectivo del balonmano profesional. [\[BOE 09/07/2024\]](#)

**ESTATAL. PRENSA DIARIA.** Resolución de 1 de julio de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se corrigen errores en la de 7 de junio de 2024, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal del sector de prensa diaria. [\[BOE 06/07/2024\]](#)

**CATALUNYA. PERRUQUERIES.** RESOLUCIÓ EMT/2427/2024, d'11 de juny, per la qual es disposen la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de perruqueries, centres d'estètica i bellesa de Catalunya (codi de conveni núm. 79002515012006). [\[BOPB de 09/07/2024\]](#)

CATALUNYA. PELUQUERÍAS. RESOLUCIÓN EMT/2427/2024, de 11 de junio, por la que se disponen la inscripción y publicación del Convenio colectivo de trabajo de peluquerías, centros de estética y belleza de Cataluña (código de convenio núm. 79002515012006). [\[BOPB de 09/07/2024\]](#)

**CATALUNYA. TRANSPORTS SANITARIS.** RESOLUCIÓ EMT/2445/2024, de 19 de juny, per la qual es disposa la inscripció i la publicació de l'Acta de la Comissió Paritària del Conveni col·lectiu de treball per a empreses i persones treballadores de transport de malalts i accidentats en ambulància (transport sanitari) de la Comunitat Autònoma de Catalunya (codi de conveni núm. 79001955012002). [\[BOPB de 10/07/2024\]](#)

CATALUÑA. TRANSPORTES SANITARIOS. RESOLUCIÓN EMT/2445/2024, de 19 de junio, por la que se dispone la inscripción y publicación del Acta de la Comisión Paritaria del Convenio colectivo de trabajo para empresas y personas trabajadoras de transporte de enfermos y accidentados en ambulancia (transporte sanitario) de la Comunidad Autónoma de Cataluña (código de convenio núm. 79001955012002). [\[BOPB de 10/07/2024\]](#)

**LLEIDA. HOSTELERIA.** Conveni col·lectiu de treball del sector de la indústria d'hostaleria i turisme de Lleida, per al període de l'1 de juliol de 2023 al 30 de juny de 2026. [\[BOPB de 05/07/2024\]](#)

LLEIDA. HOSTELERÍA. Convenio colectivo de trabajo del sector de la industria de hostelería y turismo de Lleida, para el periodo del 1 de julio de 2023 al 30 de junio de 2026. [\[BOPB de 05/07/2024\]](#)

**TARRAGONA. TRANSPORT MERCADERIES.** Acord de la Comissió Paritària del Conveni col·lectiu de treball del sector de transports de mercaderies per carretera i la logística de la província de Tarragona. [\[BOPT 03/07/2024\]](#)

TARRAGONA. TRANSPORTE MERCANCÍAS. Acuerdo de la Comisión Paritaria del Convenio colectivo de trabajo del sector de transportes de mercancías por carretera y la logística de la provincia de Tarragona. [\[BOPT 03/07/2024\]](#)



**TARRAGONA. COMEÇ TEXTIL.** Conveni col·lectiu de treball del sector del comerç tèxtil de la província de Tarragona, per als anys 2022-2024. [\[BOPT 04/07/2024\]](#)

TARRAGONA. COMEÇ TEXTIL. Convenio colectivo de trabajo del sector del comercio textil de la provincia de Tarragona, para los años 2022-2024. [\[BOPT 04/07/2024\]](#)

**BARCELONA. COMERÇ TEXTIL.** Acord de la Comissió Paritària del Conveni col·lectiu de treball del Sector de comerç tèxtil de la província de Barcelona. [\[BOPB 06/07/2024\]](#)

BARCELONA. COMERCIO TEXTIL. Acuerdo de la Comisión Paritaria del Convenio colectivo de trabajo del Sector de comercio textil de la provincia de Barcelona. [\[BOPB 06/07/2024\]](#)