

ÍNDICE

Boletines oficiales

ESTATAL

Martes 30 de enero de 2024



Núm. 26

COTIZACIONES SEGURIDAD SOCIAL.

Orden [PJC/51/2024](#), de 29 de enero, por la que se desarrollan las normas legales de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional para el ejercicio 2024.

[\[pág. 3\]](#)

Sentencias de interés

**PERMISO POR CUIDADO DE FAMILIARES.**

La Audiencia Nacional establece que los cinco días del nuevo permiso por cuidado de familiares son hábiles y no naturales

[\[pág. 5\]](#)**PLUS DE TRANSPORTE.**

El TS declara que el mantenimiento del plus de transporte durante nueve meses de teletrabajo por «error o torpeza empresarial» no lo transforma en un derecho adquirido.

[\[pág. 6\]](#)**DEVOLUCIÓN DE CANTIDADES INDEBIDAMENTE PERCIBIDAS.**

En el caso de que el empleador reclame la devolución de determinadas cantidades salariales a un trabajador, por haberse percibido indebidamente, estas cantidades deben ser devueltas por el importe bruto (y no en la cantidad neta percibida por el trabajador.

[\[pág. 6\]](#)**RETRIBUCIÓN VACACIONES.**

La retribución a modo de comisiones debe ser tomadas en cuenta a la hora de calcular las vacaciones en la medida que se trata de una partida devengada durante la mayoría de los meses en que se ha desarrollado la prestación de servicios que genera la vacación de referencia.

[\[pág. 7\]](#)

Actualidad TC

**INGRESO MÍNIMO VITAL.**

El Pleno del Tribunal Constitucional avala por unanimidad que el país vasco y navarra gestionen el ingreso mínimo vital

[\[pág. 8\]](#)

Sentencia del TSJUE



FRAUDE EN EL IVA: el empleado que utilice los datos de su empleador para emitir facturas falsas es deudor del importe de los impuestos que en ellas se mencionen. Ello es así siempre que el empleador, sujeto a ese impuesto, haya dado muestras de la diligencia razonablemente exigida para controlar las actuaciones de su empleado

[\[pág. 9\]](#)

Convenios colectivos Estado, Catalunya, Madrid y Andalucía

[\[pág. 10\]](#)

Boletines oficiales

ESTATAL

Martes 30 de enero de 2024



Núm. 26

COTIZACIONES SEGURIDAD SOCIAL. [Orden PJC/51/2024, de 29 de enero](#), por la que se desarrollan las normas legales de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional para el ejercicio 2024.

Disposición transitoria primera. Ingreso de diferencias de cotización.

1. Las diferencias de cotización que se hubieran podido producir por la aplicación de lo dispuesto en esta orden respecto de las cotizaciones practicadas a través del sistema de liquidación directa que desde el 1 de febrero de 2024 se hubieran efectuado **podrán ser ingresadas sin recargo hasta el último día del mes siguiente a aquel en el que la Tesorería General de la Seguridad Social comunique la actualización de las liquidaciones de cuotas afectadas.**
2. Las diferencias de cotización que se hubiesen podido producir por la aplicación de lo dispuesto en esta orden respecto de las cotizaciones practicadas a través del sistema de liquidación simplificada que desde el 1 de enero de 2024 se hubiesen efectuado serán liquidadas sin recargo alguno, una vez se disponga de los datos, programas y aplicaciones necesarios para su determinación, **y se ingresarán mediante el sistema de domiciliación en cuenta a que se refiere la disposición adicional octava del Reglamento General de Recaudación de la Seguridad Social.**
3. **Las diferencias de cotización que se hubieran podido producir por la aplicación de lo dispuesto en esta orden respecto de las cotizaciones practicadas a través del sistema de autoliquidación que desde el 1 de enero de 2024 se hubieran efectuado podrán ser ingresadas sin recargo en el plazo que finalizará el último día del segundo mes siguiente al de la publicación de esta orden en el «Boletín Oficial del Estado».**

Disposición transitoria segunda. Determinación provisional de las bases de cotización aplicables en el Régimen Especial de la Seguridad Social para la Minería del Carbón.

La cotización por los trabajadores incluidos en el Régimen Especial de la Seguridad Social para la Minería del Carbón, respecto de contingencias comunes, se efectuará sobre las bases establecidas para 2023 hasta tanto se aprueben las bases de cotización que han de regir en el presente ejercicio, sin perjuicio de las regularizaciones a que, con posterioridad, hubiere lugar.

Disposición transitoria tercera. Opción de bases de cotización, en determinados supuestos, para los trabajadores por cuenta propia o autónomos.

Los trabajadores comprendidos en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos y los trabajadores por cuenta propia incluidos en el grupo primero de cotización del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar que, en la fecha de surtir efectos las bases de cotización previstas en el

artículo 16 hubieran optado por las bases máximas permitidas hasta ese momento, **podrán elegir, hasta el último día del mes siguiente al de la publicación de esta orden en el «Boletín Oficial del Estado», cualquier base de cotización de las comprendidas entre aquella por la que vinieran cotizando y el límite máximo que les sea de aplicación. La nueva base elegida surtirá efectos desde el 1 de enero de 2024.**

Disposición final tercera. Entrada en vigor.

La presente orden entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», con efectos desde el día 1 de enero de 2024.

Sentencia de interés

PERMISO POR CUIDADO DE FAMILIARES. La Audiencia Nacional establece que los cinco días del nuevo permiso por cuidado de familiares son hábiles y no naturales



Fecha: 04/12/2023

Fuente: web de la Abogacía

Enlace: [sentencias todavía no publicada](#)

La Audiencia Nacional ha determinado que los **cinco días del nuevo permiso por enfermedad, accidente u hospitalización de familiares aprobado en Real Decreto Ley 5/2023 deben considerarse como días laborables y no naturales.**

El fallo aclara por primera vez cómo deben computarse los días de este nuevo permiso, así como la autorización por fallecimiento de un familiar, de dos días, que también deben entenderse como hábiles, porque en días festivos no laborables no sería necesario pedirlos ya que no se trabaja.

“Este fallo está por encima de toda la jurisprudencia que había hasta ahora. No es el permiso por hospitalización que ya teníamos. En realidad es un permiso para cuidadores”, explica María Eugenia Moreno, abogada que ha conseguido la sentencia.

Además, señala, la finalidad de este permiso es alcanzar la igualdad entre hombres y mujeres: “Hasta ahora, tenía connotación femenina porque era la mujer quien pedía mayoritariamente todos los permisos. Con esta resolución se pretende invitar a los hombres a que también puedan ejercer sus labores de cuidado, tanto de hijos como de familiares, y haya corresponsabilidad”.

Este fallo estima parcialmente una demanda sindical contra el convenio colectivo de ‘contact-center’, firmado antes del RDL, que estipulaba estos días como naturales. Para la abogada, esta sentencia sienta jurisprudencia y, por tanto, se deberá respetar en todas las compañías, independientemente de su sector y de lo que aparezca en su convenio colectivo.

Moreno explica que el cómputo de los permisos contemplados en ese convenio como días naturales era contrario a lo establecido en la Directiva 2019/1158 y al artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

Este permiso, aclara la letrada, ya existía antes de la aprobación de este RDL en La Ley de Familias, que quedó en el tintero por el adelanto electoral. “El cambio legislativo había dejado sin jurisprudencia la interpretación de si los días eran laborables o naturales”, manifiesta Moreno.

Esta autorización puede solicitarse tanto por el cónyuge o pareja, los parientes hasta el segundo grado de consanguineidad e incluso por cualquier persona que conviva con el trabajador o trabajadora en el mismo domicilio y que requiera de su cuidado.

PLUS DE TRANSPORTE. El TS declara que el mantenimiento del plus de transporte durante nueve meses de teletrabajo por «error o torpeza empresarial» no lo transforma en un derecho adquirido.



Fecha: 11/01/2024

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Acceso a Sentencia TS de 11/01/2024](#)

En el supuesto enjuiciado, al cabo de nueve meses de teletrabajo la empresa elimina del recibo de salarios el concepto retributivo plus de transporte que en ese tiempo había sido integrado en dicho recibo y de que dichos trabajadores ya lo estaban percibiendo cuando estaban con trabajo presencial.

No existe condición más beneficiosa ni derecho adquirido alguno porque no se constata que la empresa quisiera otorgar a quienes teletrabajan, aquí afectados por el conflicto colectivo, el beneficio de seguir percibiendo el plus de transporte que estaban cobrando por tener que acudir al centro de trabajo cuando esa situación no concurra. Al contrario, su decisión de rectificar los conceptos retributivos recogidos en los recibos de salario, al cabo de escasos nueve meses - enero de 2021- revelan que su intención no era la que entiende los aquí recurrentes

DEVOLUCIÓN DE CANTIDADES INDEBIDAMENTE PERCIBIDAS. En el caso de que el empleador reclame la devolución de determinadas cantidades salariales a un trabajador, por haberse percibido indebidamente, estas cantidades deben ser devueltas por el importe bruto (y no en la cantidad neta percibida por el trabajador).



Fecha: 08/01/2024

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Acceso a Sentencia TS de 08/01/2024](#)

La cuestión a resolver en el presente recurso de casación unificadora consiste en determinar si cuando el empleador reclama la devolución de determinadas cantidades salariales a un trabajador, por haberse percibido indebidamente, estas cantidades deben ser devueltas en la cantidad neta percibida por el trabajador o por el importe bruto

El TS declara que en definitiva, la devolución del salario indebidamente percibido por el trabajador tiene que ser en su cuantía bruta y no en la neta, porque el trabajador es el obligado tributario sobre esa cuantía bruta.

En efecto, el trabajador **está obligado a ingresar en la administración tributaria lo que legalmente le corresponda**. Y, en lo que aquí importa, lo único que sucede es que la entidad empleadora está asimismo legalmente obligada a practicar retención e ingreso a cuenta, en concepto de pago a cuenta del impuesto sobre la renta de las personas físicas correspondientes al trabajador perceptor. Pero es este último el obligado tributario, limitándose la entidad empleadora a retener y hacer un ingreso a cuenta del impuesto que corresponde al trabajador. Se trata de una obligación autónoma e independiente de la entidad empleadora, pero sin que pueda olvidarse que lo hace en nombre del trabajador, quien, en el momento de realizar su

declaración del impuesto, se deduce lo ya retenido e ingresado en su nombre en la Hacienda Pública.

Si, como es el caso, el ingreso en el Tesoro Público fue indebido, la administración tributaria lo ha de devolver al obligado tributario, que es el trabajador, sin que la entidad empleadora tenga cauce para instar esa devolución. Por ello, si el trabajador no devuelve a la empresa los salarios indebidamente percibidos en su cuantía bruta, la empresa, que retuvo y realizó el ingreso a cuenta del trabajador, no tendría la posibilidad de recuperar ese ingreso a cuenta y lo perdería irremediabilmente. Las cantidades indebidamente ingresadas en la Hacienda Pública se devuelven al obligado tributario, que como venimos diciendo es el trabajador, sin que la administración tributaria pueda devolverlas a la entidad empleadora, que se limitó a retener y a hacer un pago a cuenta del impuesto correspondiente al trabajador.

RETRIBUCIÓN VACACIONES. La retribución a modo de comisiones debe ser tomadas en cuenta a la hora de calcular las vacaciones en la medida que se trata de una partida devengada durante la mayoría de los meses en que se ha desarrollado la prestación de servicios que genera la vacación de referencia.



Fecha: 19/12/2023

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Acceso a Sentencia TS de 19/12/2023](#)

La trabajadora venía percibiendo una cantidad mensual en concepto de comisiones. Mediante su demanda reclamaba un total de 6.748 euros correspondientes a diferencias salariales por varios conceptos fijos (5.008 euros) o por comisiones (422 euros), así como una diferencia por la remuneración vacacional (1.318 euros).

La remuneración de las vacaciones ha de comprender las partidas o complementos ordinariamente percibidos durante los meses en que se han devengado aquéllas, incluyendo las "comisiones". El pacto individual desconociendo ese criterio carece de validez.

Actualidad del TC

INGRESO MÍNIMO VITAL. El Pleno del Tribunal Constitucional avala por unanimidad que el país vasco y navarra gestionen el ingreso mínimo vital



Fecha: 31/01/2024

Fuente: web del TC

Enlace: [Nota](#)

El Pleno del Tribunal Constitucional, en una sentencia de la que ha sido ponente el Presidente, Cándido Conde-Pumpido Tourón, ha desestimado, por unanimidad, el recurso de inconstitucionalidad planteado por los diputados del Grupo Parlamentario Vox en el Congreso contra la disposición adicional quinta de la Ley 19/2021, de 20 de diciembre, por la que se establece el ingreso mínimo vital. Dicho precepto prevé que las Comunidades Autónomas de régimen foral (País Vasco y Navarra) asuman, previa firma de un acuerdo con el Estado, la gestión y pago de dicha prestación en su territorio.

Los recurrentes aducían que dicha previsión rompe la “caja única” de la Seguridad Social, impugnación que la sentencia desestima íntegramente. Para ello, parte de que la gestión y pago del ingreso mínimo vital se encuadra dentro del llamado “régimen económico de la Seguridad Social” y de que el art. 149.1.17 CE atribuye al Estado la competencia exclusiva sobre “legislación básica y régimen económico de la Seguridad Social, sin perjuicio de la ejecución de sus servicios por las Comunidades Autónomas”. De acuerdo con esto, la Comunidad Autónoma del País Vasco y la Comunidad Foral de Navarra, así como otras CCAA, han asumido en sus Estatutos competencias para la “gestión del régimen económico de la Seguridad Social”.

La STC 124/1989 ya aclaró que dichas competencias autonómicas deben conciliarse con las que corresponden al Estado para preservar la llamada “caja única”, es decir, la unidad del sistema de Seguridad Social y su funcionamiento económico uniforme. Por tanto, las CCAA que tengan estatariamente asumida dicha competencia, podrán realizar, previo convenio con el Estado, aquellos actos de gestión de las prestaciones de la Seguridad Social que no comprometan la “caja única” ni el modelo unitario de Seguridad Social.

La tramitación y reconocimiento del ingreso mínimo vital no afecta a la “caja única” porque la normativa que habrán de aplicar las citadas CCAA es íntegramente estatal y el Estado se reserva funciones (como la fijación de criterio, la gestión del sistema de la “tarjeta social digital”, el control financiero posterior, etc.) que garantizan el mantenimiento del modelo unitario y el funcionamiento económico uniforme. Además, y aunque las CCAA forales no tienen especialidades competenciales en materia de Seguridad Social, su peculiar sistema de financiación les permite, a diferencia del resto de CCAA, asumir también el pago de la prestación, descontando posteriormente del cupo y aportación el importe que se derive del Concierto y Convenio económico con el Estado.

La sentencia constata que el modelo de gestión previsto en la disposición impugnada replica el que se viene aplicando para las pensiones no contributivas de jubilación e invalidez desde su creación en 1990. Dichas prestaciones vienen gestionándose por las CCAA, si bien en las de régimen común el pago lo efectúa la Tesorería General de la Seguridad Social, mientras que el País Vasco y Navarra lo asumen conforme a su específico modelo de financiación, al igual que ahora se establece para el ingreso mínimo vital.

Sentencia del TSJUE interés

FRAUDE EN EL IVA: el empleado que utilice los datos de su empleador para emitir facturas falsas es deudor del importe de los impuestos que en ellas se mencionen. Ello es así siempre que el empleador, sujeto a ese impuesto, haya dado muestras de la diligencia razonablemente exigida para controlar las actuaciones de su empleado.



Fecha: 30/01/2024

Fuente: web del TSJUE

Enlace: [Recurso, conclusiones y sentencia C-442/22](#)

Entre enero de 2010 y abril de 2014, la empleada de una empresa establecida en Polonia que explotaba una estación de servicio emitió 1 679 facturas que no reflejaban ventas reales de bienes, por un valor total (expresado en eslotis polacos) de aproximadamente 320 000 euros. **Para ello, utilizó los datos de su empleador, sujeto pasivo del impuesto sobre el valor añadido (IVA), sin su conocimiento ni su consentimiento.** Las facturas fraudulentas no se contabilizaron en las declaraciones fiscales de esta sociedad. Fueron utilizadas para que sus destinatarios obtuviesen la devolución indebida del IVA, sin que el impuesto correspondiente se hubiera ingresado en el presupuesto del Estado.

A raíz de una inspección tributaria, las autoridades competentes adoptaron una resolución por la que se determinaba el importe del IVA adeudado por la sociedad. Según la Administración tributaria, las actuaciones fraudulentas fueron posibles debido a la falta de supervisión y de organización adecuada en el seno de la sociedad que contrataba a la empleada.

La sociedad impugna esta resolución ante el juez nacional, el cual, a su vez, ha remitido una petición de decisión prejudicial al Tribunal de Justicia. El órgano jurisdiccional nacional desea que se determine si la persona que menciona el IVA en la factura, en el sentido de la Directiva sobre el IVA, 1 y que, por ende, es deudora del impuesto, es la sociedad cuyos datos han sido utilizados ilícitamente en la factura o la empleada que utilizó dichos datos para emitir facturas falsas.

El Tribunal de Justicia **declara que el deudor del IVA no puede ser el emisor aparente de una factura falsa cuando este actúa de buena fe y la Administración tributaria conoce la identidad de la persona que ha emitido realmente dicha factura.** En esa situación, es esta persona la que adeuda el IVA. Una interpretación diferente sería contraria al objetivo de la Directiva sobre el IVA de luchar contra el fraude y de evitar que los justiciables puedan prevalerse de las normas del Derecho de la Unión de forma fraudulenta.

Para ser considerado de buena fe, el empleador está obligado a demostrar **la diligencia razonablemente exigida para controlar los actos de su empleado** y, de este modo, para evitar que sus datos se utilicen para emitir facturas falsas. A falta de dicha prueba, debe considerarse que el empleador es la persona obligada a pagar el IVA indicado en las facturas fraudulentas. Corresponde a la Administración tributaria o al juez nacional apreciar, a la luz de todos los elementos pertinentes, si el empleador ha actuado con la mencionada diligencia.

Convenios colectivos del Estado, Catalunya, Madrid y Andalucía

ESTATAL. ENSEÑANZA PRIVADA. Resolución de 16 de enero de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el complemento salarial para el año 2023 para todo el personal afectado en el ámbito de la Comunidad Foral de Navarra y las correspondientes tablas salariales de 2023 del VII Convenio colectivo de las empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos. [\[BOE 31/01/2024\]](#)

ESTATAL. SECTOR TAURINO. Resolución de 16 de enero de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica tabla salarial para el año 2024 del VI Convenio colectivo nacional taurino. [\[BOE 27/01/2024\]](#)

CÁDIZ. CONSTRUCCIÓN. Convenio colectivo del sector de la Construcción y Obras Públicas de Cádiz. [\[BOC 31/01/2024\]](#)

CÓRDOBA. HOSTELERÍA. Acta de la comisión paritaria del convenio colectivo de hostelería de la provincia de Córdoba. [\[BOC 29/01/2024\]](#)

JAEN. CONSTRUCCIÓN. Calendario laboral y Tablas salariales 2024 para la Construcción y O.P. de la provincia de Jaén. [\[BOJ 29/01/2024\]](#)

SEVILLA. TRANSPORTE. Convenio Colectivo del sector de agencias de transportes - operadores de transportes con vigencia desde el 1 de enero de 2023 al 31 de diciembre de 2026 [\[BOS 29/01/2024\]](#)

SEVILLA. ACEITUNA. Convenio Colectivo del sector de aderezo, relleno, envasado y exportación de aceitunas de Sevilla y provincia con vigencia desde el 1 de enero de 2023 al 31 de diciembre de 2027. [\[BOS 29/01/2024\]](#)

SEVILLA. ACEITE. Convenio Colectivo del sector de industrias del aceite y sus derivados con vigencia desde el 1 de enero de 2023 al 31 de diciembre de 2026. [\[BOS 29/01/2024\]](#)

CATALUNYA. DESPACHOS. RESOLUCIÓN EMT/165/2024, de 23 de enero, por la que se dispone la inscripción y la publicación del Acta de la Comisión Paritaria relativa a las tablas salariales del año 2024 del Convenio colectivo de trabajo del sector de oficinas y despachos de Cataluña para los años 2022-2024 (código de convenio núm. 79000375011994). [\[DOGC 01/02/2024\]](#)

CATALUNYA. EDUCACIÓN ESPECIAL. RESOLUCIÓN EMT/164/2024, de 9 de enero, por la que se dispone la inscripción y la publicación del Acuerdo de la Mesa Negociadora relativo al incremento de las tablas salariales para el año 2023 del Convenio colectivo de trabajo para el sector de escuelas de educación especial (código de convenio núm. 79000215011994). [\[DOGC 01/02/2024\]](#)