

ÍNDICE**Boletines Oficiales**
ESTATAL

Miércoles 22 de noviembre de 2023



Núm. 279

CALENDARIO DE DÍAS INHÁBILES. [Resolución de 16 de noviembre de 2023](#), de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se establece a efectos de cómputo de plazos, el calendario de días inhábiles en el ámbito de la Administración General del Estado para el año 2024.

[\[pág. 2\]](#)**Sentencias de interés****CONTRATO POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN.****DESPIDO IMPROCEDENTE.**

El Juzgado entiende que no cabe hacer un contrato temporal por circunstancias de la producción ex nuevo art. 15 ET porque no se trata de una actividad ocasional e imprevisible.

[\[pág. 3\]](#)**DELEGADOS DE PREVENCIÓN.****ACUMULACIÓN CRÉDITO HORARIO**

Los delegados de prevención pueden acumular el crédito horario en los mismos términos reconocidos en el convenio colectivo a los representantes legales y sindicales aunque el convenio haya omitido esta referencia.

[\[pág. 4\]](#)**DESPIDO OBJETIVO.**

Un despido objetivo por la concurrencia de causas económicas no puede calificarse como improcedente por el hecho de que, en fechas anteriores al despido, se contrate a un nuevo trabajador que desempeña, entre sus funciones, las mismas que realizaba el trabajador despedido.

[\[pág. 5\]](#)**Actualidad Poder Judicial**

COMPLEMENTO DE MATERNIDAD. El Tribunal Supremo establece en 1.800 euros la indemnización que el INSS deberá pagar a los varones a los que denegó el complemento de maternidad por aportación demográfica

[\[pág. 6\]](#)**Recuerda que ...**

ALERTADORES O WHISTLEBLOWERS. Os recordamos que el 1 de diciembre entra en vigor la [Ley 2/2023, de 20 de febrero](#), reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción **para las empresas con más de 50 trabajadores**

[\[pág. 7\]](#)**Convenios colectivos Estado, Catalunya y Madrid**[\[pág. 10\]](#)

Boletines oficiales

ESTATAL

Miércoles 22 de noviembre de 2023



Núm. 279

CALENDARIO DE DÍAS INHÁBILES. [Resolución de 16 de noviembre de 2023](#), de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se establece a efectos de cómputo de plazos, el calendario de días inhábiles en el ámbito de la Administración General del Estado para el año 2024.

Calendario de días inhábiles, 2024

Enero: Todos los sábados y domingos del mes.

Día 1: Inhábil en todo el territorio nacional.

Febrero: Todos los sábados y domingos del mes.

Día 13: Inhábil en la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Día 28: Inhábil en la Comunidad Autónoma de Andalucía.

Marzo: Todos los sábados y domingos del mes.

Día 1: Inhábil en la Comunidad Autónoma de Illes Balears.

Día 19: Inhábil en la Región de Murcia, así como en la Comunitat Valenciana.

Día 28: Inhábil en las Comunidades Autónomas de Andalucía, de Aragón, del Principado de Asturias, de las Illes Balears, de Canarias, de Cantabria, de Castilla-La Mancha, de Extremadura, de Galicia, de la Región de Murcia, del País Vasco, de La Rioja, así como en la Comunidad de Castilla y León, en la Comunidad de Madrid, en la Comunidad Foral de Navarra, en la Ciudad de Ceuta y en la Ciudad de Melilla.

Día 29: Inhábil en todo el territorio nacional.

Abril: Todos los sábados y domingos del mes.

Día 1: Inhábil en las Comunidades Autónomas de las Illes Balears, de Cantabria, de Cataluña, del País Vasco, de La Rioja, así como de la Comunidad Foral de Navarra y de la Comunitat Valenciana.

Día 23: Inhábil en la Comunidad Autónoma de Aragón, así como en la Comunidad de Castilla y León.

Mayo: Todos los sábados y domingos del mes.

Día 1: Inhábil en todo el territorio nacional.

Día 2: Inhábil en la Comunidad de Madrid.

Día 17: Inhábil en la Comunidad Autónoma de Galicia.

Día 30: Inhábil en las Comunidades Autónomas de Canarias y de Castilla-La Mancha.

Día 31: Inhábil en la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha.

Junio: Todos los sábados y domingos del mes.

Día 10: Inhábil en la Comunidad Autónoma de La Rioja.

Día 17: Inhábil en la Ciudad de Ceuta y en la Ciudad de Melilla.

Día 24: Inhábil en la Comunidad Autónoma de Cataluña, así como en la Comunitat Valenciana.

Julio: Todos los sábados y domingos del mes.

Día 25: Inhábil en las Comunidades Autónomas de Cantabria, de Galicia y del País Vasco, así como en la Comunidad de Madrid y en la Comunidad Foral de Navarra.

Agosto: Todos los sábados y domingos del mes.

Día 5: Inhábil en la Ciudad de Ceuta.

Día 15: Inhábil en todo el territorio nacional.

Septiembre: Todos los sábados y domingos del mes.

Día 9: Inhábil en la Comunidad Autónoma del Principado de Asturias.

Día 11: Inhábil en la Comunidad Autónoma de Cataluña.

Octubre: Todos los sábados y domingos del mes.

Día 9: Inhábil en la Comunitat Valenciana

Noviembre: Todos los sábados y domingos del mes.

Día 1: Inhábil en todo el territorio nacional.

Diciembre: Todos los sábados y domingos del mes.

Día 6: Inhábil en todo el territorio nacional.

Día 9: Inhábil en las Comunidades Autónomas de Andalucía, de Aragón, del Principado de Asturias, de Extremadura, de la Región de Murcia, así como en la Comunidad de Castilla y León y en la Ciudad de Melilla.

Sentencias de interés

CONTRATO POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN. DESPIDO IMPROCEDENTE.

El Juzgado entiende que no cabe hacer un contrato temporal por circunstancias de la producción ex nuevo art. 15 ET porque no se trata de una actividad ocasional e imprevisible.



Fecha: 21/06/2023

Fuente: web del Poder judicial

Enlace: [Sentencia del Juzgado de lo Social de Valladolid de 21/06/2023](#)



Para resolver la cuestión litigiosa debe analizarse la naturaleza jurídica de la relación laboral, que se sustenta en un contrato eventual por circunstancias de la producción, suscrito en fecha 26 de junio de 2022 con duración prevista hasta el 25 de noviembre de 2022, cuya validez ha sido cuestionada por la parte actora, para determinar la calificación que merece esa relación laboral de la trabajadora contratada como temporal por parte de la administración pública, tras superar un proceso de selección convocado para la cobertura temporal de la plaza y que ve rescindida su relación laboral por el transcurso del tiempo para el que fue contratada.

El art. 15.1 ET en la redacción dada por el RDLey 32/2021, admite la posibilidad de celebrar un contrato de duración

determinada por circunstancias de la producción, recogiendo en su apartado 2: "*A efectos de lo previsto en este artículo se entenderá por circunstancias de la producción el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones, que aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, siempre que no respondan a los supuestos incluidos en el artículo 16.1*".

Sin embargo, **también lo es que la Administración debe especificar en el contrato con precisión y claridad la causa que lo justifique, sin que cumpla esta exigencia la mera referencia a las necesidades de personal de vigilancia y atención en salas de museos producidos por la mayor afluencia de visitantes del fin de semana en el Museo Nacional de Escultura**, como es el caso, puesto que pone en evidencia no una actividad ocasional e imprevisible, sino su carácter permanente, no limitada a determinado periodo, sino a los fines de semana en general, sin conexión con ninguna circunstancia temporal que justificase esa mayor afluencia de público, suponiendo su carácter continuo y habitual, no puede acudir a la contratación eventual para responder a necesidades que en modo alguno se presentan como ocasionales, sucediéndose habitualmente esa situación, lo que conlleva a estimar que el contrato se suscribió en fraude de ley y, por ello, deviene indefinido no fijo y la comunicación de su extinción debe calificarse de despido improcedente, lo que conlleva, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 56 del Estatuto de los Trabajadores, que la demandada, en el plazo de cinco días desde la notificación de la sentencia, deberá optar entre la readmisión de la trabajadora, con abono de los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido (25 de noviembre de 2022) hasta la notificación de la sentencia, descontando los salarios percibidos por los empleos posteriores al despido, o el abono de una indemnización correspondiente que determinará la extinción del contrato de trabajo, que se entenderá producida en la fecha del cese efectivo en el trabajo. En el supuesto de no optar la empresa por la readmisión o la indemnización, se entiende que procede la primera.

DELEGADOS DE PREVENCIÓN. ACUMULACIÓN CRÉDITO HORARIO

Los delegados de prevención pueden acumular el crédito horario en los mismos términos reconocidos en el convenio colectivo a los representantes legales y sindicales aunque el convenio haya omitido esta referencia.



Fecha: 17/10/2023

Fuente: web del Poder judicial

Enlace: [Sentencia del TS de 17/10/2023](#)



La cuestión a resolver es la de determinar si los delegados de prevención del organismo público demandado pueden acumular entre sí el crédito horario que les corresponde.

Teniendo en cuenta que la LPRL equipara la situación jurídica de los delegados de prevención a la de los representantes legales y sindicales de los trabajadores, ello implica que les sea aplicable a aquellos los mismos derechos, garantías y prerrogativas contenidas en el artículo 68 del ET.

El art. 37.1 LPRL dispone "*Lo previsto en el artículo 68 ET en materia de garantías será de aplicación a los Delegados de Prevención en su condición de representantes de los trabajadores*". Y dicho art. 68 letra e) ET, regula, entre las garantías de los representantes legales de los

trabajadores, el derecho a disponer de una determinado crédito de horas mensuales, señalando a continuación que "*Podrá pactarse en Convenio Colectivo la acumulación de horas de los distintos miembros del comité de empresa y, en su caso, de los delegados de personal, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo, sin perjuicio de su remuneración*".

Puesto que ese precepto habilita la posibilidad de que la negociación colectiva permita pactar la acumulación del crédito horario entre los distintos integrantes de los órganos de representación unitaria de los trabajadores, esa misma previsión debe ser igualmente aplicable a los delegados de prevención cuando el convenio colectivo admite la acumulación. **Es cierto que en este caso no hay una concreta referencia a los delegados de prevención en la norma convencional.**

Hay identidad de razón en la protección que el artículo 68 del ET dispensa a los trabajadores que defienden intereses colectivos en su condición de representantes legales, con la tutela que ha de otorgarse a quienes actúan en protección de intereses igualmente colectivos en el ámbito de la prevención de riesgos laborales, a los que los artículos 34 y 35 de la LPRL califican incluso como representantes de los trabajadores en esta materia, cuando se trata de los delegados de prevención.

Y ello en aras de evitar que puedan sufrir perjuicios adicionales por el desempeño independiente y reivindicativo de su actividad, incluso desencuentros importantes con su empleador. **El hecho de que el convenio de aplicación permita acumular el crédito horario a los representantes legales y sindicales de los trabajadores, omitiendo cualquier referencia expresa a la posibilidad de que los delegados de prevención puedan hacer lo mismo, no puede interpretarse en el sentido de negarles ese derecho, sino todo lo contrario, en favor de su reconocimiento por aplicación de esos parámetros jurídicos generales que apuntan a la equiparación de las garantías y derechos de unos y otros por mandato de lo dispuesto en el artículo 37.1 de la LPRL.**

DESPIDO OBJETIVO.

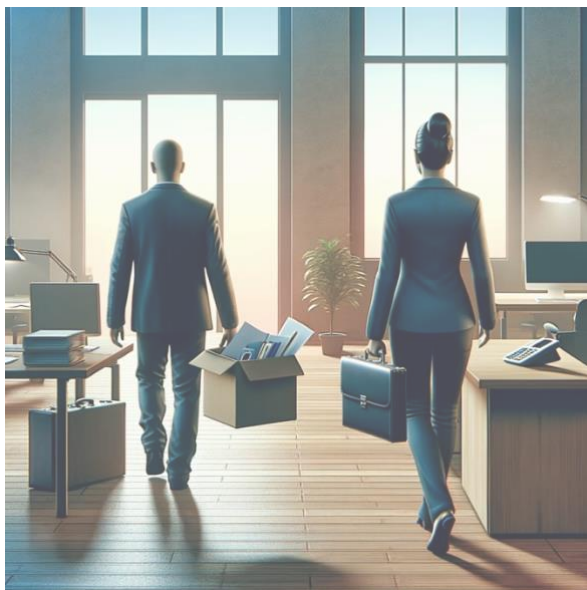
Un despido objetivo por la concurrencia de causas económicas no puede calificarse como improcedente por el hecho de que, en fechas anteriores al despido, se contrate a un nuevo trabajador que desempeña, entre sus funciones, las mismas que realizaba el trabajador despedido.



Fecha: 10/10/2023

Fuente: web del Poder judicial

Enlace: [sentencia del TS de 10/10/2023](#)



La cuestión que se plantea en el presente recurso de casación unificadora consiste en determinar **cuál es la calificación que haya de darse a un despido objetivo en el que han quedado acreditadas las causas económicas**, en función de la trascendencia que pueda tener el hecho de que, **en fechas próximas anteriores al despido del actor y posteriores al despido de otros varios por las mismas causas**, se haya procedido a la contratación de un trabajador que ha acabado asumiendo, entre otras, las funciones que desarrollaba el trabajador despedido.

El TS estima en definitiva, cuando no puede constatarse incidencia relevante en la conexión entre esas contrataciones y la amortización de las relaciones laborales del despido que se examina, **al órgano judicial no le corresponde hacer un juicio de oportunidad sobre dicha gestión empresarial**, estando la función judicial dirigida al análisis de la

legalidad de la causa justificativa del despido, la razonable adecuación entre las causas y medida, y la apreciación de posibles vulneraciones de derechos fundamentales, o, en su caso, de actuaciones fraudulentas o contrarias al principio de buena fe (STS 1021/2020, de 18 de noviembre, Rec. 62/2020); vulneraciones que, en este caso no se han apreciado, pues, en efecto, la sentencia de instancia descartó expresamente que se hubiese producido violación del principio de igualdad y no discriminación en relación a la edad del trabajador o a cualquier otra circunstancia (Arts. 14 CE y 17 ET) que concurriese en el despido, añadiendo que no se pudo apreciar ningún indicio al respecto; reiterando idéntica conclusión la sentencia aquí recurrida.

El Tribunal Supremo determina que, analizados los hechos probados del caso, **el nuevo trabajador fue contratado en calidad de Director de Organización**, realizando funciones de coordinación de los departamentos, de recursos humanos, financieras y de sistemas. Sin embargo, **el trabajador despedido llevaba a cabo la dirección financiera y realizaba funciones administrativas**. De esta manera, argumenta el Tribunal Supremo no hay una mera sustitución anticipada de un trabajador por otro, **sino una reorganización de recursos humanos que se sitúa en el ámbito de actuación de la libertad del empresario en la ordenación de los recursos humanos en la Empresa**.

Habiendo quedado acreditado que la actualización de la causa económica afecta al puesto de trabajo del actor, **no concurriendo vulneración de derecho fundamental alguno del trabajador cuyo contrato se extinguió por causas económicas y no existiendo ningún elemento de hecho que permita sostener** con una mínima base indiciaria que en lugar de una amortización de un puesto de trabajo lo que se ha pretendido es sustituir un empleo por otro, la decisión extintiva aquí analizada no puede tildarse de falta de razonabilidad, **ya que la actuación empresarial queda dentro su libertad de gestión**; y, en todo caso, era al actor a quien correspondía acreditar esa falta de razonabilidad mediante la prueba de hechos con la

necesaria precisión, pues la empresa cumple, en principio, con la carga que le incumbe probando la existencia de la causa y su conexión con la medida extintiva adoptada.

Actualidad del Poder Judicial

COMPLEMENTO DE MATERNIDAD. El Tribunal Supremo establece en 1.800 euros la indemnización que el INSS deberá pagar a los varones a los que denegó el complemento de maternidad por aportación demográfica

De conformidad con la STJUE de 14 de septiembre de 2023 (C-113-22), resulta obligado establecer una indemnización para compensar los daños y perjuicios efectivamente sufridos por el solicitante que vio denegada su petición

**PODER
JUDICIAL
ESPAÑA**

Fecha: 17/11/2023

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: SENTENCIA TODAVÍA NO PUBLICADA



El Pleno de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo ha reconocido el derecho de un hombre a obtener del INSS una indemnización derivada de la vulneración del derecho fundamental a no ser discriminado, como consecuencia de que le denegó el complemento tras la STJUE de 12 de diciembre de 2019 (C-450/18) que consideró discriminatoria por razón de sexo la regulación de la LGSS.

Se trata de una discriminación autónoma y ligada a dicha actuación denegatoria de la entidad gestora.

De conformidad con la STJUE de 14 de septiembre de 2023 (C-113-22), resulta obligado establecer una indemnización para compensar los daños y perjuicios efectivamente sufridos por el solicitante que vio denegada su petición. El Tribunal Supremo, en cumplimiento de su labor unificadora, teniendo en

cuenta que los perjuicios causados en cada caso son similares y derivan de la misma decisión del INSS, ha fijado la indemnización en la cantidad de 1.800 euros.

Esa cantidad, concluye la sentencia, comporta una reparación integral del perjuicio sufrido y procede siempre que haya sido menester que el varón discriminado por una resolución del INSS posterior a la STJUE 19 diciembre 2019 haya precisado del acudimiento a la jurisdicción social para conseguir el abono del complemento en cuestión.

Recuerda que ...

ALERTADORES O WHISTLEBLOWERS. Os recordamos que el 1 de diciembre entra en vigor la [Ley 2/2023, de 20 de febrero](#), reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción **para las empresas con más de 50 trabajadores**

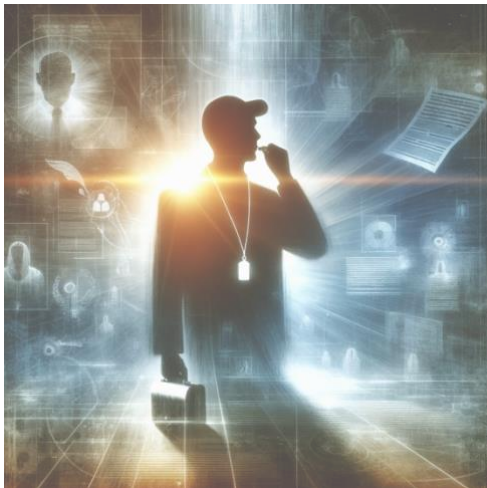
El 13 de junio entró en vigor para las empresas con más de 250 trabajadores



Fecha: 20/11/2023

Fuente: interna

Enlace: [Ley 2/2023](#)



¿Cuál es la finalidad de esta Ley: (art. 1)

Se incorpora al Derecho español la Directiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2019.

La presente ley tiene por finalidad **otorgar una protección adecuada frente a las represalias que puedan sufrir las personas físicas que informen** sobre alguna de las acciones u omisiones a que se refiere el artículo 2, a través de los procedimientos previstos en la misma.

También tiene como finalidad el fortalecimiento de la **cultura de la información**, de las infraestructuras de integridad de las organizaciones y el fomento de la cultura de la información o comunicación como mecanismo para prevenir y detectar amenazas al interés público

Se excluyen del ámbito de aplicación material los

supuestos que **se rigen por su normativa específica.**

¿Qué protege?: (art 2)

La presente ley protege a las personas físicas que informen, a través de alguno de los procedimientos previstos en ella de:

- Cualesquiera **acciones u omisiones que puedan constituir infracciones del Derecho de la Unión Europea**
- Acciones u omisiones que puedan ser constitutivas de **infracción penal o administrativa grave o muy grave**. En todo caso, se entenderán comprendidas todas aquellas **infracciones penales o administrativas graves o muy graves que impliquen quebranto económico para la Hacienda Pública y para la Seguridad Social.**

¿A quién?: (art. 3)

Se aplicará a los **informantes que trabajen en el sector privado o público** y que hayan obtenido información sobre infracciones en un contexto laboral o profesional.

- las personas que tengan la condición de **empleados públicos o trabajadores por cuenta ajena;**
- los **autónomos;**

- c) los **accionistas, partícipes** y personas pertenecientes al órgano de administración, dirección o supervisión de una empresa, incluidos los miembros no ejecutivos;
- d) cualquier persona que trabaje para o bajo la supervisión y la dirección de **contratistas, subcontratistas y proveedores**.

La presente ley también se aplicará a los informantes que comuniquen o revelen públicamente información sobre infracciones obtenida en el marco de **una relación laboral o estatutaria ya finalizada, voluntarios, becarios, trabajadores en periodos de formación con independencia de que perciban o no una remuneración**, así como a aquellos cuya relación laboral todavía no haya comenzado, en los casos en que la información sobre infracciones haya sido obtenida durante el proceso de selección o de negociación precontractual.

¿Cómo?: (art. 4)

Se hará a través de un **sistema interno de información**.

¿Quién será el responsable de implantarlo?: (art. 5)

El **órgano de administración u órgano de gobierno de cada entidad** u organismo obligado por esta ley será el responsable de la implantación del Sistema interno de información, previa consulta con la representación legal de las personas trabajadoras, y tendrá la condición de responsable del tratamiento de los datos personales de conformidad con lo dispuesto en la normativa sobre protección de datos personales.

¿A quién corresponde la gestión de sistema interno? (art. 6 a 9)

La gestión del Sistema interno de información se podrá llevar a cabo **dentro de la propia entidad u organismo o acudiendo a un tercero externo**.

¿Qué entidades deben contar con el sistema de información interna? (Art. 10, 11 y 12)

- Las **personas físicas o jurídicas** del sector privado **que tengan contratados cincuenta o más trabajadores**.

Las **personas jurídicas en el sector privado** que tengan entre **cincuenta y doscientos cuarenta y nueve trabajadores y que así lo decidan**, podrán compartir entre sí el Sistema interno de información y los recursos destinados a la gestión y tramitación de las comunicaciones, tanto si la gestión se lleva a cabo por cualquiera de ellas como si se ha externalizado, respetándose en todo caso las garantías previstas en esta ley

- Las **personas jurídicas del sector privado** que entren en el ámbito de aplicación de los actos de la Unión Europea en materia de servicios, productos y mercados financieros, prevención del blanqueo de capitales o de la financiación del terrorismo, seguridad del transporte y protección del medio ambiente a que se refieren las partes I.B y II del anexo de la Directiva (UE) 2019/1937, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2019, deberán disponer de un Sistema interno de información que se regulará por su normativa específica con independencia del número de trabajadores con que cuenten. En estos casos, esta ley será de aplicación en lo no regulado por su normativa específica. Se considerarán incluidas en el párrafo anterior las personas jurídicas que, pese a no tener su domicilio en territorio nacional, desarrollen en España actividades a través de sucursales o agentes o mediante prestación de servicios sin establecimiento permanente.
- Los **partidos políticos, los sindicatos, las organizaciones empresariales y las fundaciones** creadas por unos y otros, siempre que reciban o gestionen fondos públicos.

En el caso de un **grupo de empresas** conforme al artículo 42 del Código de Comercio, la sociedad dominante aprobará una política general relativa al Sistema interno de información a que se refiere el artículo 5 y a la defensa del informante, y asegurará la

aplicación de sus principios en todas las entidades que lo integran, sin perjuicio de la autonomía e independencia de cada sociedad, subgrupo o conjunto de sociedades integrantes que, en su caso, pueda establecer el respectivo sistema de gobierno corporativo o de gobernanza del grupo, y de las modificaciones o adaptaciones que resulten necesarias para el cumplimiento de la normativa aplicable en cada caso. 2. **El Responsable del Sistema podrá ser uno para todo el grupo.**

¿Es incompatible el canal interno con el externo? (Art. 16 a 24)

Toda persona física **podrá informar ante la Autoridad Independiente de Protección del Informante, A.A.I.**, o ante las autoridades u órganos autonómicos correspondientes, de la comisión de cualesquiera acciones u omisiones incluidas en el ámbito de aplicación de esta ley, ya sea directamente o previa comunicación a través del correspondiente canal interno.

¿Qué pasa si no se instala un Sistema interno de información? (Art. 61 y ss)

Tendrán la consideración de **infracciones muy graves** el incumplimiento de la obligación de disponer de un Sistema interno de información en los términos exigidos en esta ley con la consecuente **sanción económica** y en algunos casos la amonestación pública, **prohibición de obtención de subvenciones y beneficios fiscales durante 4 años.**

¿A partir de cuándo es obligatorio establecer un sistema interno de información si estoy obligado? (DT 2ª)

| EMPRESAS | OBLIGACIÓN DE CONTAR CON UN SISTEMA INTERNO | DESDE CUANDO |
|--------------------------------------|---|--------------|
| EMPRESAS DE 0 A 49 TRABAJADORES | NO | ----- |
| EMPRESAS DE 50 A 249 TRABAJADORES | SI | 01/12/2023 |
| EMPRESAS CON MÁS DE 250 TRABAJADORES | SI | 13/06/2023 |

Convenios colectivos del Estado, Catalunya y Madrid

CATALUNYA. ESCOLES D'EDUCACIÓ ESPECIAL. RESOLUCIÓ EMT/3840/2023, de 8 de novembre, per la qual es disposa la inscripció i la publicació de l'Acord de la Mesa Negociadora del Conveni col·lectiu de treball per al sector d'escoles d'educació especial, relatiu a les taules salarials per a l'any 2023 en pagament no delegat (codi de conveni núm. 79000085011993). [[DOGC 21/11/2023](#)]