

**ÍNDICE****Sentencias de interés**

**ACTUALIZACIÓN DEL SMI.** La Audiencia Nacional dicta fallo sobre la aplicación del SMI del año 2023 en relación al plus transporte y vestuario reconocido en convenio. Si estos conceptos no tienen carácter salarial no se incluyen para la actualización de cantidades prevista en el RD 99/2023.

[\[pág. 2\]](#)

**IT.** La operación de miopía en una clínica privada (no está incluido en la Seguridad Social) da derecho a la IT siempre que la situación temporal sea contralada por los servicios médicos públicos.

[\[pág. 2\]](#)

**DESPIDO COLECTIVO.** El TS entiende que deben contabilizarse las siete extinciones contractuales de mutuo acuerdo producidas durante el periodo de referencia de 90 días. Entiende que concurre la libre voluntad del trabajador, pero tales extinciones tienen su causa y origen en la iniciativa del empresario, en el marco y el contexto de la reducción de plantilla

[\[pág. 3\]](#)**Actualidad Poder Judicial**

El Tribunal Supremo declara que el cobro aplazado de la indemnización por despido no impide cobrar el subsidio por desempleo

[\[pág. 5\]](#)**Convenios colectivos del Estado, Catalunya y Madrid**[\[pág. 6\]](#)

# Sentencias de interés



RD 99/2023.

**ACTUALIZACIÓN DEL SMI.** La Audiencia Nacional dicta fallo sobre la aplicación del SMI del año 2023 en relación al plus transporte y vestuario reconocido en convenio. Si estos conceptos no tienen carácter salarial no se incluyen para la actualización de cantidades prevista en el

**Fecha:** 10/07/2023  
**Fuente:** web del Poder judicial  
**Enlace:** [sentencia de la AN de 10/07/2023](#)

La cuestión objeto de autos, eminentemente jurídica, pasa por resolver si para la aplicación del RD 99/2023, de 14 de febrero, de fijación del Salario Mínimo Interprofesional para el año 2023 respecto de los trabajadores incluidos en el Grupo III (Auxiliar de Servicios) del V Convenio Colectivo Sectorial Estatal de Servicios externos Auxiliares y atención al cliente en empresas de Servicios Ferroviarios, deben tomarse en consideración, a la hora de computar el salario anual percibido por dichos trabajadores los conceptos plus transporte y plus vestuario recogidos en el convenio.

La AN establece que dado que el art. 26 ET define salario como la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de servicios; que para determinar el salario anual percibido y su puesta en conexión con las actualizaciones del SMI, deben tomarse en consideración las retribuciones salariales totales que tales trabajadores venían percibiendo en su conjunto y en cómputo anual; **y que los conceptos plus transporte y vestuario no tienen la consideración en ningún caso de salario, sino de percepciones extrasalariales, dada su naturaleza indemnizatoria y su expresa calificación en convenio, no procede tomarlos en consideración a la hora de fijar la retribución anual percibida por cada trabajador del Grupo III del convenio a efectos de actualización de la misma por aplicación del RD 99/2023, de 14 de febrero.** Conclusión que ha sido refrendada en la ya citada STS de 26-10-2022, rcud. 855/2022.



**IT.** La operación de miopía en una clínica privada (no está incluido en la Seguridad Social) da derecho a la IT siempre que la situación temporal sea contralada por los servicios médicos públicos.

**Fecha:** 19/09/2023  
**Fuente:** web del Poder judicial  
**Enlace:** [sentencia del TS de 12/09/2023](#)

Constituye el objeto del presente recurso de casación unificadora determinar si la incapacidad temporal derivada del tratamiento quirúrgico de la miopía, que no está incluido en la cartera de servicios de la seguridad social, puede o no dar lugar a las prestaciones económicas correspondientes de la seguridad social.

Al respecto, el dato del que hay que partir es que tanto la miopía como el astigmatismo son, según la Organización Mundial para la Salud, enfermedades caracterizadas por problemas de visión. Hasta fechas recientes la única posibilidad se solucionar tales problemas era el uso de prótesis -gafas-. Sin embargo, en

la actualidad tales enfermedades pueden ser tratadas mediante cirugía ocular con la colocación de lentes que corrigen los defectos de visión y permiten prescindir del uso de las gafas.

Como ya dijimos el hecho de que este tratamiento quirúrgico no esté incluido en la cartera de servicios comunes del sistema nacional de salud, por una parte, no impide que estemos en presencia de un verdadero tratamiento médico de enfermedades oculares; y, por otra, que las comunidades autónomas, en el ejercicio de sus competencias propias, no puedan incluir tal tratamiento entre los que incorpora su propia cartera de servicios. Si estamos en presencia de una enfermedad, aunque su específico tratamiento en la modalidad elegida por la actora no esté cubierto, ello no implica que no estemos ante una situación incapacitante para el trabajo que nadie discute. En efecto, el problema que se suscita no es, en puridad, si la situación de la actora le impide lícitamente efectuar su prestación laboral; lo que se discute es si dicha situación puede ser configurada como incapacidad temporal a efectos prestacionales. Dicho de otra forma: si la demandante tiene derecho o no al percibo del subsidio de Incapacidad Temporal.

**La situación aquí contemplada es el que una trabajadora padecía una patología ocular configuradora de enfermedad que tiene diferentes tratamientos, alguno de los cuales -singularmente los más avanzados y modernos- no están cubiertos por el sistema nacional de salud. Ello no impide que voluntariamente el enfermo pueda recurrir a ellos a sus expensas, pero las consecuencias temporales incapacitantes derivadas de tales tratamientos que requieren asistencia sanitaria configuran, sin dificultad, la situación protegida por el artículo 169.1 a) LGSS, siempre y cuando el control de dicha situación se lleve a cabo por los servicios médicos públicos competentes.**



**DESPIDO COLECTIVO.** El TS entiende que deben contabilizarse las siete extinciones contractuales de mutuo acuerdo producidas durante el periodo de referencia de 90 días. Entiende que concurre la libre voluntad del trabajador, pero tales extinciones tienen su causa y origen en la iniciativa del empresario, en el marco y el contexto de la reducción de plantilla.

**Fecha:** 19/09/2023

**Fuente:** web del Poder judicial

**Enlace:** [sentencia del TS de 19/09/2023](#)

En el caso de autos, estas extinciones de mutuo acuerdo no se producen de manera aislada, individualizada y absolutamente al margen de otras resoluciones contractuales, sino dentro del mismo periodo de 90 días en el que la empresa ha procedido unilateralmente a despedir a otros trabajadores, en el marco de un proceso de reestructuración de la plantilla previamente anunciado e iniciado con aquella comunicación de 15 de julio de 2021 que ya hemos referenciado en el segundo de los fundamentos de derecho, mediante la que la empresa hace saber su intención de eliminar una parte del negocio, derivar algunas de sus funciones a los servicios centrales de WB y reducir en consecuencia su personal, ofreciendo a los trabajadores la posibilidad de extinguir sus contratos para incorporarse a esa otra empresa.

En aplicación de esa política de reducción de efectivos se produce el reiterado goteo de extinciones de la relación laboral iniciado en el año 2021, que da lugar al anterior proceso de despido colectivo que se encuentra pendiente de la resolución de recurso de casación ante esta Sala, y en ese mismo marco contextual tienen lugar estas 7 extinciones de contratos de trabajo.

Aunque tales extinciones puedan calificarse formalmente como un cese por mutuo acuerdo, no por ello deben quedar excluidas del cómputo, cuando el art. 51.1 ET obliga tener en cuenta todas las producidas en el periodo de referencia "...por iniciativa del empresario en base o uno o varios motivos no inherentes a la persona de los trabajadores...".

La finalidad de este precepto y de la Directiva que transpone, es la de garantizar que las extinciones de contratos de trabajo que se producen en un determinado periodo de tiempo se sometan a un

procedimiento específico de control, supervisión y negociación con los representantes de los trabajadores, cuando la pérdida de empleo supera el límite de esos umbrales que fija la propia normativa. Esta es la razón por la que incluye en ese cómputo cualquier extinción contractual que tenga su origen en la iniciativa del empresario, cuando es de al menos cinco y no obedece a causas inherentes a la persona del trabajador, entre las que por lo tanto deben incluirse las que pudieren plasmarse en el mutuo acuerdo de las partes, pero que han surgido sin duda a iniciativa del empresario por enmarcarse en el contexto de una reducción global de plantilla en el que se ofrece a los trabajadores la voluntaria posibilidad de extinguir el contrato de trabajo en determinadas condiciones.

Es cierto que en esta clase de extinciones converge la voluntad del trabajador y no hay razones para apreciar la concurrencia de posibles vicios del consentimiento, pero, no lo es menos, que surgen de la iniciativa del empresario que ha puesto en marcha diferentes mecanismos de reducción de plantilla, entre los que ofrece a los trabajadores la posibilidad de acogerse a la voluntaria extinción de la relación laboral.

Distinto sería en el supuesto de haberse producido de manera aislada, totalmente desvinculadas de cualquier contexto de reducción de plantilla, fuera del marco y al margen de esos periodos sucesivos de 90 días que hayan de tenerse en consideración para valorar la existencia de un posible despido colectivo, lo que no es el caso de autos.

# Actualidad Poder Judicial

**PODER  
JUDICIAL  
ESPAÑA**

## El Tribunal Supremo declara que el cobro aplazado de la indemnización por despido no impide cobrar el subsidio por desempleo

La Sala Cuarta del Tribunal Supremo corrige el criterio del Servicio Público de Empleo Estatal

**Fecha:** 11/10/2023

**Fuente:** web del Poder Judicial

**Enlace:** [SENTENCIA TODAVÍA NO PUBLICADA](#)

La Sala Cuarta del Tribunal Supremo, mediante su sentencia 694/2023 de 3 de octubre, concluye que la indemnización por despido abonada en cantidades progresivas mensuales durante un largo período de tiempo (garantizadas mediante póliza de seguros) no computa como renta a efectos de percibir el subsidio de desempleo.

El Servicio Público de Empleo Estatal había denegado al trabajador el subsidio de desempleo por considerar que esta fórmula de percibir la indemnización de su despido constituía renta. El argumento central era que esa consideración viene impuesta por las leyes fiscales. En consecuencia, debía computarse a efectos de determinar el nivel de ingresos del trabajador e impedía el cobro del subsidio.

La sentencia ahora conocida hace prevalecer la regla específica de la Ley General de Seguridad Social, conforme a la cual la indemnización legal por despido no tiene la consideración de renta. Por tanto, con independencia de la forma de pago, a la hora de acceder al subsidio por desempleo, no debe computarse como ingreso a efectos de determinar si se perciben o no rentas superiores al 75% del Salario Mínimo Interprofesional, que es el requisito exigido.

# Convenios colectivos del Estado, Catalunya y Madrid

**CATALUNYA. VIDRIO, LOZA Y CERÁMICA.** RESOLUCIÓN EMT/3328/2023, de 4 de septiembre, por la que se dispone la inscripción y la publicación del Acuerdo parcial de la Comisión Negociadora del Convenio colectivo de trabajo del comercio del vidrio, loza, cerámica y similares de Cataluña (código de convenio núm. 79000085011993). [\[DOG 09/10/2023\]](#)

**ESTATAL. SECTOR PASTAS, PASTEL Y CARTÓN.** Resolución de 28 de septiembre de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal del sector de pastas, papel y cartón para el periodo 2023-2025. [\[BOE 11/10/2023\]](#)

**ESTATAL. ARTES GRÁFICAS.** Resolución de 21 de septiembre de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal de artes gráficas, manipulados de papel, manipulados de cartón, editoriales e industrias auxiliares. [\[BOE 13/10/2023\]](#)

**ESTATAL. SEGUROS.** Resolución de 2 de octubre de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la modificación parcial del Convenio colectivo general de entidades de seguros, reaseguros y mutuas colaboradoras con la Seguridad Social. [\[BOE 13/10/2023\]](#)