

ÍNDICE

Boletines Oficiales

 26/02/2020

Medidas urgentes. Agricultura y alimentación. [Real Decreto-ley 5/2020](#), de 25 de febrero, por el que se adoptan determinadas medidas urgentes en materia de agricultura y alimentación. [\[PÁG 2\]](#)

Recuerda que

 Entrada en vigor

Planes de igualdad en las empresas de más de 150 trabajadores hasta 250: deberán disponer de un plan de igualdad a partir del 7 de marzo de 2020 [\[PÁG 6\]](#)

Alerta sanitaria

Guía básica para el caso de alerta sanitaria por coronavirus. [\[PÁG 8\]](#)

Actualidad SEPE

 **Contratos.** Puedes consultar en nuestra web la Guía de Contratos actualizada [\[PÁG 10\]](#)

 **Cheque Brexit.** Si tienes una empresa, te interesa saber qué es el cheque Brexit [\[PÁG 11\]](#)

 **Pregunta.** Soy una persona trabajadora fija discontinua, ¿cuándo puedo optar entre

reanudar el paro que no he finalizado o solicitar uno nuevo?. [\[PÁG 13\]](#)

 **Pregunta.** Cobro el paro/subsidio, ¿qué es la revisión o revocación administrativa de mi expediente. [\[PÁG 14\]](#)

Actualidad del Poder Judicial

 **Personal Laboral Generalitat.** El Tribunal Supremo anula parte de un artículo del convenio del personal laboral de la Generalitat por ser discriminatorio para los trabajadores con contratos temporales. [\[PÁG 15\]](#)

Sentencias

 **Cálculo de las pagas.** Pagas extraordinarias: la modificación del periodo de devengo (de semestral a anual) no puede afectar al nivel retributivo de los trabajadores. Mantenimiento del nivel retributivo [\[PÁG 17\]](#)

Boletines Oficiales



martes 26 de febrero de 2020, Núm. 49

Medidas urgentes. [Real Decreto-ley 5/2020](#), de 25 de febrero, por el que se adoptan determinadas medidas urgentes en materia de agricultura y alimentación.

Disposición final segunda. *Entrada en vigor y efectos.*

El presente real decreto-ley entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

El artículo segundo surtirá efectos desde el 1 de enero de 2020.

- Se introduce, como cláusula obligatoria en los contratos, la indicación expresa de que el precio pactado entre agricultores y ganaderos y su primer comprador cubre los costes de producción.
- En la nueva norma se prohíben las actividades promocionales que induzcan a error sobre el precio e imagen de los productos, también la destrucción del valor a lo largo de la cadena y se endurecen las infracciones.
- Adelantándose a la exigencia de la actual normativa europea se prevé la publicidad de las infracciones graves o muy graves.
- En materia de fiscalidad, se introducen modificaciones en la Ley del IRPF para mejorar la tributación en este impuesto de los jóvenes que reciben las ayudas a la primera instalación en los programas de desarrollo rural de las comunidades autónomas.
- En el ámbito del empleo, se reduce el número mínimo de jornadas cotizadas (peonadas) para acceder al subsidio por desempleo de trabajadores eventuales agrarios, y se contemplan bonificaciones para la conversión de contratos eventuales en indefinidos o fijos discontinuos.

El Consejo de Ministros ha aprobado un Real Decreto-ley que contempla medidas urgentes para garantizar el nivel de vida, mejorar la posición negociadora y lograr el justo reparto de los costes generales del sector primario a lo largo de la cadena alimentaria.

Unas medidas concretas que tienen como finalidad evitar el abandono de las explotaciones agrarias e impulsar el reequilibrio entre todos los eslabones (productores, cooperativas, industria alimentaria, distribución y consumidores).

Modificaciones ley de la cadena alimentaria

Costes de producción. La nueva norma introduce el coste de producción como elemento obligatorio en las relaciones contractuales, que se incluirá como un factor obligatorio a tener en cuenta para establecer el precio en los contratos agrarios.

Es decir, que se incorpora, como cláusula obligatoria, incluir en los contratos la indicación expresa de que el precio pactado -entre el productor primario agrario, ganadero, pesquero o forestal o una agrupación de los mismos y su primer comprador- cubre los costes de producción.

Actividades promocionales. Para evitar la banalización de los productos, se exige que el lanzamiento y desarrollo de promociones, que se realicen en el ámbito de aplicación de la ley de la cadena alimentaria, se basen en un marco de acuerdo y libertad de pactos, interés mutuo y flexibilidad para adaptarse a las circunstancias particulares de los distintos operadores.

Unas actividades promocionales que no podrán inducir al error sobre el precio o imagen de los productos, ni perjudicar la percepción en la cadena sobre la calidad o el valor de los productos.

Prohibición de venta a pérdida o destrucción de valor en la cadena. Otra de las novedades es la prohibición de destruir valor a lo largo de la cadena. Para ello cada operador deberá pagar al operador inmediatamente anterior un precio igual o superior al coste efectivo de producción.

Publicidad de las sanciones graves y muy graves. En el nuevo Real Decreto-ley se consideran graves, infracciones que antes eran leves, como no formalizar por escrito los contratos alimentarios, no incluir el precio o realizar modificaciones en el precio. Se consideran como infracciones graves la destrucción de valor en la cadena alimentaria, así como realizar actividades promocionales que induzcan a error sobre el precio e imagen de los productos.

Adelantándose a la exigencia de la actual normativa europea en la materia, se prevé la publicidad de las infracciones graves y muy graves que sean firmes, en vía administrativa o, en caso de haberse interpuesto recurso contencioso-administrativo, en vía judicial.

Mejoras en la tributación de jóvenes agricultores

En materia de fiscalidad, la norma aprobada introduce modificaciones en la Ley del IRPF para mejorar la tributación en este impuesto de los jóvenes agricultores que reciben las ayudas a la primera instalación en los programas de desarrollo rural de las comunidades autónomas.

Con esta modificación se garantiza una mejora del tratamiento fiscal, ya que se permitirá imputar en cuatro años los importes recibidos en las ayudas a la primera instalación, de forma que el impacto fiscal no se concentre en el año en que se reciben, lo que incentiva la apuesta por el relevo generacional.

Protección trabajadores eventuales

Asimismo se han incluido en el Real Decreto-ley por el que se adoptan determinadas medidas urgentes en materia de agricultura, pesca y alimentación, **el mecanismo de conversión de contratos temporales de trabajadores eventuales agrarios en contratos indefinidos, que incluye a los trabajadores fijos discontinuos**. Dicho mecanismo ya estaba establecido en el artículo 7 del Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo.

El objetivo de esta medida es tratar de incentivar que el trabajo en el campo sea más estable y, en la medida de lo posible, combatir la eventualidad y el carácter temporero del trabajo agrario. Para ello, las empresas que transformen contratos temporales con trabajadores pertenecientes al Sistema Especial de Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios del Régimen General de la Seguridad Social, incluidos los fijos discontinuos, podrán bonificarse la cuota empresarial por contingencias comunes, distinguiéndose su cuantía en función del encuadramiento del trabajador y de la modalidad de cotización (mensual o por jornadas reales trabajadas).

Además, con el objetivo de combatir la brecha de género, dicha bonificación será mayor en el caso de la conversión de contratos de las trabajadoras agrícolas.

Igualmente se contempla una modificación de la Ley Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, la modificación del acceso de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social a los alojamientos y locales de descanso, ubicados fuera de los centros de trabajo o lugares donde se ejecuta la actividad laboral.

El objetivo de esta medida es combatir algunas de las extremas condiciones que se están dando actualmente en el trabajo agrícola, para lo que se permitirá a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social entrar y revisar las condiciones de las viviendas puestas a disposición de los trabajadores por parte de los empresarios, aunque estas se encuentren fuera del lugar de trabajo.

El cambio normativo, que es totalmente respetuoso con la inviolabilidad del domicilio puesto que no se altera la necesidad de consentimiento expreso de las personas que habitan en el mismo o la autorización judicial, va en la línea de garantizar unas condiciones laborales dignas y reforzar la idea del trabajo decente.

El Gobierno pretende dar respuesta con esta medida a la denuncia hecha recientemente por el relator de Naciones Unidas sobre la situación de extrema pobreza que viven los trabajadores eventuales del campo en nuestro país, aunque no se limita a este sector de actividad, sino que se amplía al ámbito de actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Por último, se ha aprobado **la reducción a 20 del número de jornadas necesarias para el acceso al subsidio por desempleo**, así como a la renta agraria a los trabajadores eventuales agrarios residentes en las comunidades autónomas de Andalucía y Extremadura.

Esta medida se lleva a cabo tras la constatación de un descenso de la producción del olivar, unido a las dificultades que han supuesto los aranceles impuestos por Estados Unidos a este sector, junto al elemento climatológico como agravante de efectos adversos sobre la actividad del sector agrario.

Circunstancias todas ellas que han repercutido en una disminución del empleo de los trabajadores eventuales agrarios de las comunidades autónomas de Andalucía y Extremadura y que ha reducido el número de jornadas cotizadas, requisito esencial para acceder al subsidio.

Por todo ello se cumplen las condiciones para regular la reducción del número mínimo de jornadas necesarias para el acceso al subsidio por desempleo y a la renta agraria.

Recuerda que ...



Planes de igualdad en las empresas de más de 150 trabajadores hasta 250: deberán disponer de un plan de igualdad a partir del 7 de marzo de 2020

Planes de
igualdad

Resumen: aplicación paulatina de los planes de igualdad en las empresas

Fecha: 25/02/2020

Fuente:

Enlace: [acceder a RDL 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación](#)
[LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres](#)

Recuerda que la LO 3/2007 establece que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

Disponer de un plan de igualdad se hará de forma paulatina: (DT 12ª del RD Ley 6/2019)

- Las empresas de **más de 150 personas trabajadoras y hasta 250 personas** trabajadoras contarán con un periodo de **un año** para la aprobación de los planes de igualdad. Esto es **desde el 07/03/2020**
- Las empresas de **más de 100 y hasta 150 personas trabajadoras**, dispondrán de un periodo de **dos años** para la aprobación de los planes de igualdad. Esto es **desde el 07/03/2021**
- Las empresas **de cincuenta a cien personas trabajadoras** dispondrán de un periodo de **tres años** para la aprobación de los planes de igualdad. Esto es **desde el 07/03/2022**
- Estos periodos de transitoriedad se computarán desde la publicación del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, en el "Boletín Oficial del Estado".»

No hacerlo constituye:

- una **infracción GRAVE** ([art. 7. 13 Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social](#))

No cumplir las obligaciones que en materia de planes y medidas de igualdad establecen la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el Estatuto de los Trabajadores o el convenio colectivo que sea de aplicación

Cuantía de la sanción: de 626 a 6.250 euros

→ una infracción **MUY GRAVE** ([art. 8.17 Real Decreto Legislativo 5/2000](#), de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social)

No elaborar o no aplicar el plan de igualdad, o hacerlo incumpliendo manifiestamente los términos previstos, cuando la obligación de realizar dicho plan responda a lo establecido en el apartado 2 del artículo 46 bis de esta Ley.

Cuantía de la sanción: de 6.251 a 187.515 euros

Recuerda que ...

Guía básica para el caso de alerta sanitaria por coronavirus

Alerta
sanitaria

Resumen:

Fecha: 26/02/2020

Fuente:

Enlace:

Conscientes de la alerta por posibles contagios del Coronavirus, las empresas españolas se plantean dudas sobre cómo actuar en el caso de posibles restricciones de movimiento que se puedan producir. Esta restricción de movimiento puede impedir a los trabajadores acudir a su centro de trabajo paralizando su prestación de servicios y la continuidad de la actividad laboral.

La restricción de movimiento puede impedir acudir a los centros de trabajo

La posible alerta sanitaria sería considerada “fuerza mayor” al ser una situación que no se puede prever ni evitar ocurriendo además de forma excepcional. Sería considerada una ausencia justificada a diferencia de aquellos casos en los que el trabajador no acude al trabajo de forma justificada. En este caso no cabe sanción al trabajador y se debe reservar su puesto de trabajo.

Esta ausencia sería justificada, no cabe sancionar al trabajador y debe reservarse el puesto de trabajo.

El artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores regula la suspensión del contrato de trabajo por fuerza mayor.

Artículo 45. Causas y efectos de la suspensión.

1. El contrato de trabajo podrá suspenderse por las siguientes causas:

a) Mutuo acuerdo de las partes.

b) Las consignadas válidamente en el contrato.

c) Incapacidad temporal de los trabajadores.

d) Nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, de menores de seis años o de menores de edad mayores de seis años con discapacidad o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

e) Riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses.

- f) Ejercicio de cargo público representativo.
- g) Privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria.
- h) Suspensión de empleo y sueldo, por razones disciplinarias.
- i) **Fuerza mayor temporal.**
- j) Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.
- k) Excedencia forzosa.
- l) Ejercicio del derecho de huelga.
- m) Cierre legal de la empresa.
- n) Decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.
- o) **La suspensión exonerada de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo.**

El artículo transcrito establece que dicha suspensión **exonera de las obligaciones recíprocas** de trabajar y remunerar el trabajo.

La suspensión del trabajo por fuerza mayor, no sancionable, reservable el puesto de trabajo supone que por el tiempo no trabajado no se devenga el salario correspondiente.

Cabría la posibilidad de que la empresa iniciara el **procedimiento de suspensión de contratos** mediante la comunicación dirigida por el empresario a los representantes legales de los trabajadores ([art. 47 ET](#)). Sin embargo, esta solución plantea el inconveniente de que los representantes de los trabajadores también se encontrarán ausentes.

En el caso de que la alerta sanitaria imponga la obligación de que los trabajadores permanezcan en sus domicilios existen **varios planes alternativos**:

- recuperación de las horas no trabajadas otro día y/o fuera de jornada
- trabajo desde casa
- compensar el tiempo de ausencia a cuenta de la “bolsa de horas” si existe en la empresa
- compensar con días de libre disposición
- compensar con vacaciones (esta medida puede ser ilícita al cambiarse un día de trabajo por un día de descanso correspondiente a vacaciones)

En el caso de que cierren los centros escolares donde acuden los hijos de los trabajadores, éstos podrán **ausentarse de forma justificada**.

Prensa:

CincoDías [Las empresas adoptan planes de contingencia para poner freno a la epidemia](#)

Actualidad del SEPE



Puedes consultar en nuestra web la Guía de Contratos actualizada

Guía de
contratos

Resumen:

Fecha: 27/02/2020

Fuente: web del SEPE

Enlace: [acceder](#)

[La Guía de Contratos](#) recoge toda la normativa vigente en materia de contratos de trabajo e incentivos a la contratación.

Orientada a satisfacer la demanda de información por parte de los usuarios y por los distintos agentes que operan en nuestro mercado de trabajo, se adapta a la reciente simplificación administrativa de modelos de contrato y se estructura de forma que resulte comprensible como manual de conocimiento de los cuatro modelos de contratos (indefinido, temporal, para la formación y el aprendizaje y en prácticas), sus características y las cláusulas específicas que puedan presentar cada uno de ellos, en función de las peculiaridades del trabajador y/o del empresario.

[Esta nueva versión de la Guía](#) tiene como finalidad recoger la nueva normativa en materia de contratación, que afecta a las cláusulas específicas de conversión de contratos eventuales de trabajadores agrarios en contratos indefinidos o contratos fijos discontinuos, establecida en el [Real Decreto-ley 5/2020](#), de 25 de febrero, por el que se adoptan determinadas medidas urgentes en materia de agricultura y alimentación, así como otras medidas destinadas a garantizar el nivel de vida de los integrantes del sector primario.

Actualidad del SEPE



Si tienes una empresa, te interesa saber qué es el cheque Brexit

Cheque
Brexit

Resumen:

Fecha: 25/02/2020

Fuente: web del SEPE

Enlace: [acceder](#)

¿Qué es el cheque Brexit?

El “[cheque Brexit](#)” es un descuento en el precio de los Servicios Personalizados prestados por [ICEX](#) a través de las Oficinas Económicas y Comerciales de España en el Exterior.

El objetivo es apoyar a las empresas que vayan a afrontar las nuevas condiciones de acceso al mercado británico o que quieran acelerar su diversificación de mercados. Los descuentos en la contratación de Servicios Personalizados permitirán a las empresas españolas incrementar el número de prospecciones en otros mercados y solicitar servicios adicionales a la Oficina Económica y Comercial en Londres.

¿Quién puede beneficiarse del cheque brexit?

Para la contratación de Servicios Personalizados en todas las Oficinas Económicas y Comerciales de España en el exterior:

- Las empresas españolas con filial/delegación o sucursal en Reino Unido, o bien,
- Las empresas españolas que acrediten el cumplimiento de las siguientes condiciones:
- Haber exportado al Reino Unido en 2018 y/o 2019
- Ser empresa autorizante de aduanas*

Para los Servicios Personalizados contratados en la Oficina Económica y Comercial de España en Londres:

- Las empresas españolas que acrediten ser autorizantes de aduanas

¿Qué servicios están sujetos a descuento?

Para las empresas beneficiarias del “cheque Brexit” se han seleccionado los siguientes tipos de Servicios Personalizados:

- Para la contratación de Servicios Personalizados en todo el mundo:
- Identificación de socios locales
- Agendas de reuniones de negocios

En el resto de la tipología de Servicios Personalizados, tales como servicios de apoyo logístico, elaboración de información personalizada y otros, los descuentos del “cheque Brexit” se estudiarán individualmente y se aplicarán únicamente cuando estén relacionados con la incertidumbre asociada al Brexit.

Para los Servicios Personalizados contratados en la Oficina Económica y Comercial en Londres:

- Todos los tipos de Servicios Personalizados

La información de los precios de los Servicios Personalizados está disponible en [Tarifas](#)

¿Cuál es el porcentaje del descuento?

El descuento es del 80% para Pymes y del 60% para no Pymes.

Se aplica a un máximo de 3 Servicios Personalizados por empresa para los Servicios contratados en el período establecido entre el 15.02.2019 y el 31.03.2020.

El descuento Brexit no es acumulable a otros descuentos existentes.

¿Cuándo puedo beneficiarme del cheque brexit?

El cheque Brexit será de aplicación para aquellos Servicios Personalizados que se hayan contratado **entre el 15.02.2019 y el 31.03.2020**.

¿Cuál es el procedimiento a seguir para ser beneficiario del cheque brexit?

Las solicitudes y consultas relacionadas con la contratación de los Servicios Personalizados ICEX pueden dirigirse a:

- Servicio de Ventana Global: Teléfono: (+34) 913 497 100; Correo electrónico: informacion@icex.es
- [Red de Oficinas Económicas y Comerciales de las Embajadas de España en el exterior](#)
- [Red de Direcciones Territoriales y Provinciales de Comercio](#)

Actualidad del SEPE



Soy una persona trabajadora fija discontinua,
¿cuándo puedo optar entre reanudar el paro que
no he finalizado o solicitar uno nuevo?

Paro

Resumen:

Fecha: 25/02/2020

Fuente: web del SEPE

Enlace: [acceder](#)

Cuando finalice su campaña o temporada como persona trabajadora fija discontinua puede **optar** entre reanudar la prestación por desempleo que tenía aprobada, siempre que no se haya extinguido al haber sido la duración del trabajo o trabajos realizados igual o superior a 360 días, o solicitar una nueva prestación, si ha cotizado a desempleo al menos 360 días desde el comienzo de la prestación anterior y cumple el resto de los requisitos exigidos.

Por lo tanto, aunque no haya extinguido la prestación anterior, puede percibir una nueva, siempre que acredite nuevos períodos de ocupación cotizada de 360 días como mínimo. En este caso, la prestación anterior que había suspendido al empezar la campaña quedará extinguida.

Al cesar la campaña, si solicita la reanudación de la prestación suspendida, cobrará los días que queden pendientes. Los periodos cotizados desde el nacimiento de dicha prestación se tendrán en cuenta para una prestación posterior.

[Sigue este enlace para ampliar información en materia de prestaciones](#)

Actualidad del SEPE



Cobro el paro/subsidio, ¿qué es la revisión o revocación administrativa de mi expediente?

Subsidios

Resumen:

Fecha: 21/02/2020

Fuente: web del SEPE

Enlace: [acceder](#)

El procedimiento de revocación o revisión supone la rectificación, en cualquier momento, de oficio o por solicitud de la persona interesada, de los errores materiales, de hecho o aritméticos derivados de sus actos.

Si el **Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE)** detecta circunstancias que modifican la prestación que usted tiene reconocida (el periodo, la cuantía o cualquier otro aspecto que afecte a dicha prestación), incluida su aprobación completa, podrá iniciar el procedimiento de revocación.

Este procedimiento se inicia mediante una notificación en la que se le informa sobre los hechos y fundamentos de derecho por los que procede la revisión administrativa, sus efectos, la modificación del periodo en que se percibe la prestación y de su cuantía, y en su caso, la devolución de la prestación que haya percibido indebidamente.

Cuando la revisión suponga la revocación total de la prestación, por resultar indebidamente reconocida, se le comunicará que se procede a la suspensión del cobro como medida cautelar. Dispone de un plazo de diez días para alegar lo que estime oportuno en defensa de sus intereses. Transcurrido dicho plazo y estudiadas sus alegaciones, si las hubo, el SEPE procederá a dictar resolución.

Si no está de acuerdo con la resolución adoptada, podrá presentar una reclamación previa a la vía jurisdiccional social en defensa de sus intereses.

[Sigue este enlace para ampliar información en materia de prestaciones](#)

Actualidad del Poder Judicial

**PODER
JUDICIAL
ESPAÑA**

El Tribunal Supremo anula parte de un artículo del convenio del personal laboral de la Generalitat por ser discriminatorio para los trabajadores con contratos temporales

Personal
laboral de la
Generalitat

Resumen: La Sala explica que el Convenio impugnado, a efectos de antigüedad, solo valora los servicios continuados, y entiende como relación continuada las extinciones contractuales inferiores a 20 días si el trabajador es nuevamente contratado

Fecha: 25/02/2020

Fuente: Actualidad del Poder Judicial

Enlace: [acceder a Nota](#)

La Sala de lo Social del Tribunal Supremo ha declarado nulo, por ser discriminatorio para los trabajadores con contratos temporales, el inciso del artículo 30 del [VI Convenio Colectivo único del Personal laboral de la Generalitat de Catalunya](#), que considera como relación continuada las extinciones contractuales inferiores a 20 días si el trabajador es nuevamente contratado para efectuar las mismas funciones en la misma categoría profesional o equivalente.

El tribunal ha estimado el recurso de casación interpuesto por la Federación de los Servicios Públicos de la UGT de Catalunya (FESP-UGT) contra la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Calaluña que desestimó la demanda de conflicto colectivo presentada por dicho sindicato contra el Departament de Polítiques Digitals I Administració Pública, Comisiones Obreras de Catalunya (CCOO) y el sindicato Intersindical Alternativa de Catalunya (IAC). En su demanda, FESP-UGT pedía que se declarase la nulidad del citado artículo por infracción de la legalidad constitucional y de la Unión Europea.

La Sala explica que el Convenio impugnado, a efectos de antigüedad, solo valora los servicios continuados, y entiende como relación continuada las extinciones contractuales inferiores a 20 días si el trabajador/ra es nuevamente contratado. Añade que se trata de una regla “indirectamente discriminatoria de quienes están vinculados por sucesivos contratos de trabajo temporales”.

La sentencia indica que el hecho de que se excluyan del cálculo de la antigüedad requerida para adquirir el derecho a un trienio los períodos trabajados tiempo atrás y separados del contrato vigente por más de veinte

días también parece que constituye un trato peyorativo para las personas con contratos temporales. “Si cesar en la prestación de servicios durante más de veinte días implica reiniciar el cómputo de la antigüedad, así habría de suceder en todo caso y no solo en los de extinción contractual; es decir, en las suspensiones o interrupciones concurre la misma razón o situación y, sin embargo, el convenio no contempla esas censuras en la actividad laboral con el mencionado efecto”, subrayan los magistrados.

“Ello confirma nuestra apreciación –afirma la Sala- sobre que la regla en cuestión está pensada para evitar acumulaciones de antigüedad en favor de quienes laboran bajo contratos de duración temporal, convirtiéndose así ese dato en el generador de un trato desfavorable y desprovisto de justificación objetiva, proporcional y razonable”. En este sentido, asegura que una persona con contrato indefinido que haya tenido paréntesis de duración similar a los de quien ha trabajado al amparo de contrataciones temporales va a quedar al margen de la restricción que la demanda de impugnación denuncia.

Por ello, la Sala considera que la solución a que accedemos no implica que la inclusión en una Bolsa de trabajo (prevista en art. 26 del propio convenio colectivo que examinamos para ir atendiendo las necesidades de personal temporal) genere una vinculación equivalente a la de las relaciones fijas discontinuas, ni que haya de contabilizarse como trabajado el tiempo que media entre unas y otras contrataciones, “sino simplemente que ha de aplicarse en todo caso un mismo sistema de cómputo de antigüedad, eliminando la restricción referida a la continuidad del vínculo laboral, por ser el mejor modo de reestablecer la igualdad a la vista del tenor de lo acordado en la materia”.

Con ello también se logra, según la sentencia, que la equiparación retributiva entre quienes tienen un contrato de duración indefinida y quienes lo tienen de naturaleza temporal sea idéntica, tal y como el artículo 15.6 ET exige. Para la Sala, “la proporcionalidad en él prevista juega en el sentido de que se cuentan solo los periodos durante los que hay contratación vigente y en que se percibe, en su caso, el complemento, solo mientras se trabaja. De no ser así es evidente que para alcanzar los ‘tres años de prestación de servicios completos’ pedidos por el convenio quienes han estado sujetos a contrataciones temporales podrían verse obligados a desarrollar un tiempo muy superior, o que incluso podrían carecer de cualquier complemento por haberse cortado la unidad esencial del vínculo”.

Sentencia del TS de interés



Pagas extraordinarias: la modificación del periodo de devengo (de semestral a anual) no puede afectar al nivel retributivo de los trabajadores.

Retribución

Mantenimiento del nivel retributivo

Resumen:

Fecha: 21/01/2020

Fuente: Actualidad del Poder Judicial

Enlace: [acceder a Sentencia del TS de 21/01/2020](#)

Trabajadores subrogados procedentes de Aldi y del Grupo El Árbol, a quienes se les aplica desde el 1 de agosto de 2017, en virtud de acuerdo colectivo de homogeneización, las mismas condiciones retributivas que las que regían para el resto del personal. Abono por la empresa a estos trabajadores de la paga de navidad de 2017 en el importe de 5/12 del salario mensual, en lugar de 5/6 del mismo, liquidando la parte correspondiente al devengo del mes de julio.

Lo que aquí se dilucida es el modo en que la empresa lleva a cabo la transición de uno a otro sistema de cálculo para el devengo de las indicadas pagas extraordinarias, lo cual se ciñe exclusivamente al momento en que se produce el cambio y, por tanto, afectó a la primera paga extraordinaria abonada tras el mencionado acuerdo colectivo.

Para resolver la cuestión debemos acudir al propio acuerdo colectivo del que trae causa el proceso de homogeneización en el cual no se hacía mención expresa alguna a la cuestión que aquí nos concierne que se englobaría en la cláusula de remisión, en materia retributiva, al convenio colectivo de empresa, de la que racionalmente, se concluye que no existen diferencias entre los colectivos-plantilla originaria y trabajadores subrogados-, salvo en lo que expresamente se pactó como "garantía general de nivel retributivo", a cuyo tenor el cambio de convenio no podía afectar "peyorativamente al nivel retributivo bruto que, globalmente considerado, disfrutaba cada uno de los trabajadores/as afectados en el momento de la transmisión de empresa" y, en suma, la empresa quedaba obligada a mantener en su conjunto el nivel retributivo.