

ÍNDICE

Publicaciones oficiales

10/03/2020

 **Aeropuertos.** Orden 
PCM/205/2020, de 10 de marzo, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 10 de marzo de 2020, por el que se establecen medidas excepcionales para limitar la propagación y el contagio por el COVID-19, mediante la **prohibición de los vuelos directos entre la República italiana y los aeropuertos españoles.** [\[PÁG 2\]](#)

11/03/2020

 **Medidas urgentes.** Real Decreto-ley 6/2020, de 10 de marzo, por el que se adoptan determinadas **medidas urgentes en el ámbito económico** y para la **protección de la salud pública.** [\[PÁG 3\]](#)

13/03/2020

 **Medidas urgentes.** Real Decreto-ley 7/2020, de 12 de marzo, por el que se adoptan medidas urgentes para responder al impacto económico del COVID-19. [\[PÁG 4\]](#)

Actualidad del SEPE

 **PREGUNTA.** ¿Puedo pedir un incremento de la retención del IRPF sobre la prestación por desempleo? [\[PÁG 6\]](#)

Ministerio de Justicia

 **Servicio de Justicia.** Resolución del secretario 

general para la innovación y calidad del servicio público de justicia sobre medidas a adoptar respecto de los funcionarios de justicia con motivo del covid-19. [\[PÁG 7\]](#)

Actualidad del Poder Judicial

 **Despido.** El Juzgado de lo Social de Cáceres declara procedente el despido de una trabajadora por insultar al hijo de sus jefes. [\[PÁG 8\]](#)

 **Relación laboral.** El TSJ de Aragón reconoce la relación laboral de un médico con la clínica en la que trabajaba por horas. [\[PÁG 10\]](#)

Sentencias de interés

 El SMI puede ser compensado con plus de transporte y vestuario cuando tengan naturaleza salarial. [\[PÁG 12\]](#)

Boletines Oficiales



martes, 10 de marzo de 2020 – NÚMERO 61



[Orden PCM/205/2020](#), de 10 de marzo, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 10 de marzo de 2020, por el que se establecen medidas excepcionales para limitar la propagación y el contagio por el COVID-19, mediante la **prohibición de los vuelos directos entre la República italiana y los aeropuertos españoles.**

El Consejo de Ministros, en su reunión de 10 de marzo de 2020, a propuesta de los Ministros de Sanidad y de Transportes, Movilidad y Agenda Urbana, ha adoptado un Acuerdo por el que se establecen medidas excepcionales para limitar la propagación y el contagio por el COVID-19, mediante la prohibición de los vuelos directos entre la República italiana y los aeropuertos españoles.

APRUEBA:

Primero. Prohibiciones.

Se prohíbe la realización de vuelos directos desde cualquier aeropuerto situado en la República de Italia a cualquier aeropuerto situado en el Reino de España a partir de las 00:00 horas del día 11 de marzo de 2020 y hasta las 00:00 horas del día 25 de marzo de 2020.

Segundo. Excepciones.

Esta prohibición no será de aplicación a las aeronaves de Estado, ni a la realización de escalas con fines no comerciales, vuelos exclusivos de carga, vuelos posicionales, humanitarios, médicos o de emergencia.

Este Acuerdo surtirá efectos una vez publicado en el «Boletín Oficial del Estado».



miércoles 11 de marzo de 2020, Núm. 62



Medidas urgentes. [Real Decreto-ley 6/2020](#), de 10 de marzo, por el que se adoptan determinadas **medidas urgentes en el ámbito económico y para la protección de la salud pública**.

[Comparativo](#)

Resumen:

El Consejo de Ministros aprobó ayer este Real Decreto-ley 6/2020 de medidas urgentes en el ámbito económico que refuerza la protección a colectivos vulnerables que se encuentran en riesgo de desahucio hipotecario.

LANZAMIENTOS:

Esta medida prorroga cuatro años adicionales la suspensión de los lanzamientos para deudores vulnerables, lo que supone que hasta 2024 ninguna persona en situación de vulnerabilidad podrá ser expulsada de su domicilio por impago de la hipoteca.

Adicionalmente, se amplía el concepto de colectivo vulnerable, de forma que además de los titulares de la hipoteca que estén en posición de desempleo o familias con algún miembro con discapacidad, en situación de dependencia o mayores de 60 años, se incluyan como beneficiario de la suspensión de lanzamientos a familias monoparentales con un solo hijo.

Además, se establece que el nivel de ingresos familiar máximo para acogerse a esta medida se incrementará en función del número de hijos.

SAREB:

El Real Decreto-ley modifica también la disposición adicional séptima de la Ley de reestructuración y resolución de entidades de crédito, para adecuar las causas de disolución de la Sociedad de Gestión de Activos Procedentes de la Reestructuración Bancaria (SAREB) a su naturaleza.

Esta modificación permitirá que SAREB continúe con sus funciones con normalidad hasta el fin de su mandato, en 2027, contribuyendo a la maximización del valor de la venta de la cartera de activos que recibió en 2012, así como a otras iniciativas como la ejecución de un programa de promoción de vivienda social, con un parque habilitado de 10.000 viviendas para fines sociales.

TRANSFORMACIÓN EN BANCOS:

Finalmente, el Real Decreto-ley amplía los tipos de entidades financieras que pueden solicitar su transformación en bancos, incluyendo a sociedades de valores, entidades de pago y entidades de dinero electrónico, en línea con otros Estados miembros de la Unión Europea, lo que mejorará la competitividad de la economía española.

PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES:

Incluye medidas para mejorar la protección de las personas trabajadoras afectadas por el COVID-19. En este sentido, **tanto las personas en aislamiento preventivo como quienes se han contagiado del virus se consideran en Incapacidad Temporal asimilada a baja laboral por Accidente de Trabajo.**

Esto supone una mejora de la prestación tanto para las personas aisladas como infectadas por el coronavirus, ya que pasan a percibir desde el día siguiente al de la baja laboral, el 75% de la base reguladora, con cargo a la Administración.

Todas estas medidas se enmarcan en la necesidad de responder a la situación económica excepcional y transitoria causada por COVID-19 y están en la línea de otras tomadas por otros países de nuestro entorno. El objetivo es facilitar que la ciudadanía pueda seguir las indicaciones de las autoridades sanitarias propuestas por motivos de salud pública, de forma que el coste no recaiga sobre las familias y empresas.



Nº 65 - 13/03/2020



[Real Decreto-ley 7/2020](#), de 12 de marzo, por el que se adoptan medidas urgentes para responder al impacto económico del COVID-19.



[Comparativo](#)

Resumen:

Afecta:

Se concederá el aplazamiento del ingreso de la deuda tributaria correspondiente a todas aquellas declaraciones-liquidaciones y autoliquidaciones cuyo plazo de presentación e ingreso finalice desde el 13/03/2020 y hasta el día 30/05/2020

Apoyo al sector empresarial

El tercer grupo de medidas se dirige a apoyar la actividad empresarial y, de forma especial, a los colectivos y sectores más directamente afectados por el COVID-19.

El Gobierno, para evitar posibles tensiones de tesorería de autónomos y pequeñas y medianas empresas, **flexibiliza los aplazamientos del pago de impuestos durante un periodo de seis meses, previa solicitud, con bonificación en los tipos de interés.** Esto permitirá inyectar hasta 14.000 millones de euros de liquidez.

En segundo lugar, se dispone una línea de financiación específica a través del Instituto de Crédito Oficial por importe de 400 millones de euros para atender las necesidades de liquidez de las empresas y

trabajadores autónomos del sector turístico, así como de las actividades relacionadas que se estén viendo afectadas por la actual situación.

En tercer término, se permite que las empresas que han recibido préstamos de la Secretaría General de Industria y de la Pequeña y Mediana Empresa puedan aplazar su reembolso.

En cuarto lugar, se amplían las bonificaciones a la Seguridad Social para contratos fijos discontinuos que se realicen entre los meses de febrero y junio en los sectores de turismo, comercio y hostelería vinculados a la actividad turística.

Finalmente, se ha solicitado a la Comisión Europea que permita al coordinador de slots español, AECFA, no aplicar la regla que regula el uso de slots para las próximas temporadas. Esta exención permitiría que las compañías aéreas no se vean penalizadas en el futuro por haber reducido sus vuelos en las actuales circunstancias.

Actualidad del SEPE



¿Puedo pedir un incremento de la retención del IRPF sobre la prestación por desempleo?

Retenciones
IRPF

Resumen:.

Fecha: 06/03/2020

Fuente: web del SEPE

Enlace: [Acceder a pregunta y respuesta](#)

Sí, puede solicitar un incremento de la retención del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF) sobre la prestación por desempleo. Debe solicitarlo por escrito cinco días antes de terminar el mes anterior al cobro de la nómina. El nuevo tipo se aplicará hasta final de año y en tanto no renuncie por escrito o solicite un nuevo tipo superior.

Todo ello sin perjuicio de otras regularizaciones por cambios en sus circunstancias personales y familiares que determinen un tipo superior al solicitado.

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

Actualidad del Ministerio de Justicia



Resolución del secretario general para la innovación y calidad del servicio público de justicia sobre medidas a adoptar respecto de los funcionarios de justicia con motivo del covid-19



Resumen:

Fecha: 28/02/2020

Fuente: web del Ministerio de Trabajo

Enlace: [Nota](#)

El secretario general para la Innovación y Calidad del Servicio Público de Justicia, Borja Vargues, ha firmado esta tarde una resolución relativa a las medidas a adoptar respecto de los letrados de la Administración de Justicia, cuerpos generales y especiales y resto de personal funcionario del territorio del Ministerio de Justicia con motivo de la incidencia del coronavirus.

La resolución, de carácter organizativo, traslada al ámbito de la Administración de Justicia las medidas adoptadas en la Resolución de 10 de marzo de 2020 del secretario de Estado de Política Territorial y Función Pública. Tendrá el carácter temporal que determinen las autoridades competentes y se dicta sin perjuicio de la sujeción de todo el personal a las necesidades del servicio.

Documentos asociados:

[200311 Resolución del secretario general con motivo del COVID-19 \(PDF. 97 KB\)](#)

[Resolución del secretario general para la Innovación y la Calidad del Servicio Público de Justicia \(PDF. 911 KB\)](#)

[Anexo I. Declaración responsable \(DOCX. 12 KB\)](#)

Actualidad del Poder Judicial



El Juzgado de lo Social de Cáceres declara procedente el despido de una trabajadora por insultar al hijo de sus jefes

Despido

Resumen: La empleada llevaba 21 años en su puesto y en el momento de su despido el hijo de los dueños de la empresa era su compañero de trabajo

Fecha: 12/03/2020

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Nota](#)

El Juzgado de lo Social nº 1 de Cáceres ha declarado procedente el despido de una trabajadora que llevaba 21 años en la empresa por llamar “gilipollas” y “niñato” al hijo de sus jefes que en esos momentos era su compañero de trabajo.

La sentencia señala que “pensar que se deba obligar al empleador a confiar y convivir con un asalariado suyo que así se conduce lo considera el juzgador sumamente injusto”.

Los hechos ocurrieron en septiembre de 2019 cuando la demandante estando en su puesto de taller de costura anejo a la tienda en la que atienden al público, se dirigió a al hijo del matrimonio que es dueño del establecimiento diciéndole en voz alta que era “un gilipollas, un niñato y que no valía para nada”, escuchándolo las otras dos compañeras que trabajan en el taller.

El afectado trabajaba en ese mes asumiendo funciones de gestión y supervisión, pudiendo dar instrucciones a las empleadas.

Seis días después de estos hechos la demandante, indica la sentencia, se dirigió a voces a la dueña del negocio diciéndole que “le firmara el paro y que se gastase el dinero de la indemnización que a ella le correspondía en medicinas”.

El juez, en los fundamentos jurídicos, señala que “hay que dejar claro que nada permite colegir que la reacción de la demandante tuviera una justificación o razón de ser previas. Esto es, no se trata de que alguien con mando y mala fe abuse de su posición coyuntural y el trabajador se lo eche en cara con razón y malos modos”.

Asimismo, añade que a este hecho sigue que seis días después la demandante se dirige ya a la propia empleadora “sin ambigüedad ni confusión que valga”.

Sobre este segundo episodio, se indica en la resolución que “pudo tener la demandante, como pudo tener cualquiera, una salida de tono explicable por mil circunstancias. Y si esto fuera así, nada más sencillo que disculparse en caliente o en frío. Lo cierto es que ocurre lo contrario, y seis días después se evidencia que el problema se enquistó, de ahí el segundo desplante”.

Por todo ello se desestima la demanda interpuesta por la trabajadora y se declara procedente el despido. La sentencia no es firme y contra la misma cabe recurso de suplicación ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura.

Actualidad del Poder Judicial



El TSJ de Aragón reconoce la relación laboral de una médico con la clínica en la que trabajaba por horas

Relación laboral

Resumen: La Sala de lo Social ratifica en una sentencia la relación laboral de una médico que trabajaba por horas en la Clínica Montpellier pero desestima el recurso de ésta contra la empresa por su cese laboral al considerar que no fue un despido improcedente

Fecha: 09/03/2020

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [TSJ Aragón Sala Social 12 feb 2020](#)

La Sala de lo Social del TSJ de Aragón ha reconocido en una sentencia la vinculación laboral de una médico que trabajaba por horas y de forma discontinúa en la Clínica Montpellier de Zaragoza ratificando así la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº 5 de Zaragoza y confirmando, por otra parte -como decía la sentencia de primera instancia-, que el cese laboral de esta trabajadora en la empresa no puede considerarse un despido improcedente como solicitaba la recurrente.

La recurrente, médico especialista en medicina intensiva, realizaba para la Clínica Médico Quirúrgica Montpellier servicios médicos y guardias de 24 horas, en la Unidad de Cuidados Intensivos (UCI) y en el Área de despertar estipulándose en su contrato que “la distribución y número de guardias a realizar por la recurrente se realizará en función de las necesidades organizativas de la empresa y concretadas en el calendario de guardias” y que ella “tenía libertad para decidir sus vacaciones, siempre que se coordinase con el resto de médicos de la UCI para que el servicio quedase cubierto”. A principios de junio de 2018 la trabajadora comunicó a la coordinadora de la UCI de la Clínica Montpellier que no se le asignaran guardias por exceso de trabajo (compatibilizaba su trabajo con otros centros médicos). En el mes de julio, al observar que no se le habían adjudicado guardias durante ese mes interpuso una demanda de conciliación a la empresa Clínica Montpellier ante el SAMA (Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje) sin avenencia entre las partes.

El conflicto de intereses planteado en recurso de suplicación a la Sala Social del TSJA, radica en que la Clínica Montpellier niega que exista relación laboral con la médico, mientras que ella recurre por considerar improcedente su despido al haber sido cesada de forma unilateral por la empresa.

En su resolución los magistrados tienen en cuenta los elementos que determinan una relación laboral, y por ello consideran que “no hay ninguna duda de que existía una dependencia de la recurrente con la clínica” porque su actividad estaba enmarcada en el círculo organizativo de la empresa, porque percibía por su servicio una contraprestación fija establecida por la empresa y porque la prestación de esos servicios por parte de la médico tenían un peso específico de envergadura en la actividad empresarial desarrollada por la organización, por lo que afirman que existía una relación laboral. Basándose en estos argumentos desestiman íntegramente el recurso de la Clínica Montpellier.

En lo referente al despido improcedente manifiesta el tribunal que no puede declarar que el cese laboral de la médico fuera debido a una decisión unilateral de la empresa ya que la trabajadora manifestó a la coordinadora de la UCI “que lo iba a dejar” y “que no le asignara nada”, a lo que se une el hecho (prueba aportada) de que en junio de 2018 la trabajadora inició otra actividad laboral a tiempo completo en otro centro sanitario. Concluyen sus argumentaciones afirmando que “para poder dejar sin efecto un cese laboral voluntario es necesario que tal manifestación no haya llegado a poder de la empresa y aquí sí llegó, consecuencia de lo cual fue precisamente que en el mes de julio de 2018 no se le asignasen guardias siendo entonces cuando reaccionó accionando por despido” razones por las que desestiman el recurso presentado por la médico contra la Clínica Montpellier.

Contra la sentencia dictada por la Sala Social del TSJ de Aragón cabe recurso de casación para unificación de doctrina ante el Tribunal Supremo que se habrá de presentar en el plazo de diez días desde la notificación de la sentencia.

Sentencia de la AN de interés



El SMI puede ser compensado con plus de transporte y vestuario cuando tengan naturaleza salarial

SMI

Resumen: Se pide que se declare la obligación de la empresa de abonar el SMI sin compensarlo con los pluses de transporte y vestuario. La definición convencional de estos últimos les confiere naturaleza extrasalarial, pero se acreditan circunstancias que, en su consideración conjunta, convencen de que su naturaleza real es salarial

Fecha: 18/02/2020

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [acceder a Sentencia de la AN de 18/02/2020](#)

HECHOS:

El sindicato demandante en conflicto colectivo pide que se declare la obligación de la empresa de abonar a los empleados el SMI 2019 (12.600 euros anuales) fijado por Real Decreto 1462/2018, de 21 de diciembre, sin tener en cuenta para llegar a esa cifra, los pluses de transporte y de mantenimiento de vestuario, por considerarlos extrasalariales. Por el contrario, la empresa defiende que su verdadera naturaleza es salarial, por lo que procede su compensación y absorción.

La AN:

En caso de que la naturaleza real de los pluses de transporte y vestuario sea salarial, es posible su compensación a la hora de ajustar los salarios al importe del SMI vigente. Para determinar una posible compensación o absorción debe atenderse a la naturaleza real de los pluses según remuneren o no de forma efectiva el gasto.

Veamos, pues, este conjunto de circunstancias:

a) Se abonan en los doce meses del año, en cuantía lineal y para todos los trabajadores, al margen de que exista o no la situación de gasto a la que, en teoría, responden. Se abonan incluso a quienes la empresa atiende el gasto por otra vía o en situaciones en las que el gasto no se genera de ningún modo. (hechos probados séptimo y octavo). El devengo fijo, periódico, lineal e idéntico a un concepto salarial (STSJ Comunidad Valencia núm. 42/2000, de 13 de enero), como también que no financien gasto alguno (SAN 95/2018, de 6 de junio) o que conste que la empresa lo atiende por mecanismos diversos al abono del suplido (STSJ Cataluña de 22 de febrero de 2012, rec. 3399/2011).

b) La empresa es consecuente con ello pues los integra con normalidad en el salario regulador de indemnizaciones por despido (hecho probado noveno). De tener naturaleza salarial, deberían quedar excluidos (STSJ Comunidad Valenciana núm. 321/2017, de 7 de febrero), y el que no lo estén y no se haya cuestionado nunca, apunta a su consideración como salario (SAN 95/2018, de 6 de junio).

c) También cabe deducir esta consideración por parte de los representantes de los trabajadores, cuando admiten con naturalidad que la retribución anual de los trabajadores comprenda estos pluses (como se observa en la tabla del convenio y en acuerdos laborales posteriores). Hemos de presumir que no dudan de su naturaleza salarial, pues de lo contrario estarían acordando, en algunos casos, unas remuneraciones por debajo del salario mínimo interprofesional.

d) En la misma línea, debe tenerse en cuenta que, conforme se aprecia en STS 27/09/2017, rec. 121/2016, el Convenio de Randstad fue impugnado por UGT y CCOO, y en dicho proceso no se cuestionó, ni siquiera subsidiariamente, el contenido de la tabla salarial, a pesar de que, siguiendo la tesis de la parte demandante, estaría dando lugar al abono de salarios por debajo del mínimo interprofesional. Tan solo se esgrimió la ilegalidad por incorrecta constitución de la parte social de la comisión negociadora.

Del análisis global de la situación, asentada en el conjunto de circunstancias que acaban de referirse, la Sala considera que la verdadera naturaleza de los pluses controvertidos es salarial. La letra convencional queda contradicha por la realidad fáctica, sin que esta última se haya logrado desvirtuar. En consecuencia, la demanda debe desestimarse.