

Índice

BOLETINES OFICIALES

BOE 22/06/2020 núm 173

BOE FRONTERAS. Orden INT/550/2020, de 21 de junio, por la que se prorrogan los controles en las fronteras interiores con Portugal temporalmente restablecidos con motivo de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19. [\[PÁG. 3\]](#)

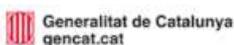
BOE FRONTERAS. Orden INT/551/2020, de 21 de junio, por la que se prorrogan los criterios para la aplicación de una restricción temporal de viajes no imprescindibles desde terceros países a la Unión Europea y países asociados Schengen por razones de orden público y salud pública con motivo de la crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19. [\[PÁG. 3\]](#)

BOE 24/06/2020 núm 175

BOE AUTOMÓVILES. Real Decreto-ley 23/2020, de 23 de junio, por el que se aprueban medidas en materia de energía y en otros ámbitos para la reactivación económica. [\[PÁG. 3\]](#)

BOLETINES OFICIALES DE LAS CCAA

DOG 24/06/2020 núm 8161



CATALUNYA. COOPERATIVES I PROPIETAT HORIZONTAL.

DECRET LLEI 26/2020, de 23 de juny, de mesures extraordinàries en matèria sanitària i administrativa. [\[PÁG. 3\]](#)

DOG 25/06/2020 núm 8162



CATALUNYA. TRANSPORTE. RESOLUCIÓN INT/1463/2020,

de 18 de junio, por la que se deja sin efecto el levantamiento excepcional de determinadas restricciones a la circulación establecidas en la Resolución INT/383/2020, de 13 de febrero, por la que se establecen las restricciones a la circulación durante el año 2020. [\[PÁG. 4\]](#)

Congreso de los Diputados



DESPIDO. El Congreso de los Diputados envía al Senado el proyecto de ley por el que se deroga el despido objetivo por faltas de asistencia al trabajo. [\[PÁG. 5\]](#)

Especial COVID-19

COVID-19. Recopilación y resumen de las medidas aprobadas y publicadas en relación al COVID-19. [\[PÁG. 7\]](#)

Actualidad del Ministerio de Justicia

 **JUICIOS TELEMÁTICOS.** Justicia difunde una guía con directrices para la celebración de juicios telemáticos [\[PÁG. 8\]](#)

Sentencia del TS de interés

 **VACACIONES.** Trabajadores a tiempo parcial: retribución de las vacaciones en los supuestos en los que durante el año ha habido ampliaciones de jornada. La retribución de las vacaciones debe integrar la parte proporcional correspondiente a dichas ampliaciones. [\[PÁG. 10\]](#)

Sentencia de la AN de interés

 **CONFLICTO COLECTIVO. ERTE por fuerza mayo ex RD Ley 8/2020.** Impugnación colectiva de suspensión de contratos por fuerza mayor al encontrarse la empresa en uno de los supuestos de hecho descritos en el artículo 22.1 del RD-ley 8/2020, por pérdida de la actividad como consecuencia del Covid-19. [\[PÁG. 11\]](#)

Sentencia del TSJUE de interés



VACACIONES. Un trabajador tiene derecho, en relación con el período comprendido entre su despido ilegal y la readmisión en su antiguo puesto de trabajo, a las vacaciones anuales retribuidas o, al término de su relación laboral, a una compensación en sustitución de esas vacaciones no disfrutadas.

[\[PÁG. 13\]](#)

Actualidad de la Seguridad Social



OFICINAS. La Seguridad Social reabre desde hoy la atención presencial en sus oficinas. [\[PÁG. 15\]](#)

Actualidad del Ministerio de Trabajo



AUTÓNOMOS. Escribá consensúa con las asociaciones de autónomos la extensión de las ayudas a este colectivo. [\[PÁG. 17\]](#)

Boletines Oficiales

BOE 22/06/2020 núm 173



FRONTERAS. [Orden INT/551/2020](#), de 21 de junio, por la que se prorrogan los criterios para la aplicación de una restricción temporal de viajes no imprescindibles desde terceros países a la Unión Europea y países asociados Schengen por razones de orden público y salud pública con motivo de la crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19.

BOE 22/06/2020 núm 173



FRONTERAS. [Orden INT/551/2020](#), de 21 de junio, por la que se prorrogan los criterios para la aplicación de una restricción temporal de viajes no imprescindibles desde terceros países a la Unión Europea y países asociados Schengen por razones de orden público y salud pública con motivo de la crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19.

BOE 24/06/2020 núm 175



AUTOMÓVILES. [Real Decreto-ley 23/2020, de 23 de junio](#), por el que se aprueban medidas en materia de energía y en otros ámbitos para la reactivación económica.

El periodo transitorio de adaptación de las Sociedades anónimas de gestión de estibadores portuarios se prorroga (disp. adic. 5ª). El plazo del periodo transitorio establecido a estos efectos ([disp. tans.1ª RDL 8/2017, de 12 de mayo](#)) queda prorrogado **por 2 meses desde el 25 de junio** (fecha de entrada en vigor del RDL 23/2020).

BOLETINES OFICIALES DE LAS CCAA

DOGC 24/06/2020 núm 8161



Generalitat de Catalunya
gencat.cat

CATALUNYA. [DECRET LLEI 26/2020, de 23 de juny](#), de mesures extraordinàries en matèria sanitària i administrativa.

(...) El capítol 2, amb dos articles, introdueix dues mesures administratives.

COOPERATIVES:

L'article 8, introdueix una mesura preventiva en relació amb les cooperatives catalanes. Davant la possibilitat que es produeixin més expedients de regulació d'ocupació, tot i la finalització de l'estat d'alarma, es prorroga fins el 31 de desembre de 2020 la mesura que estableix l'article 5.3 del Decret Llei 10/2020, de 27 de març, pel qual s'estableixen noves mesures extraordinàries per fer front a l'impacte sanitari, econòmic i social del Covid-19, que, **de forma excepcional, autoritza el consell rector a acordar la suspensió total o parcial de l'activitat cooperativitzada de totes les persones sòcies treballadores, sòcies de treball, o persones treballadores o d'una part d'aquestes quan es donin una sèrie de requisits establerts a l'article 5.3 esmentat.**

(...)

PERSONES JURÍDIQUES DE DRET PRIVAT I JUNTES DE PROPIETARIS EN RÈGIM DE PROPIETAT HORIZONTAL:

El capítol 3 es refereix a les **mesures en l'àmbit de les persones jurídiques de dret privat i juntes de propietaris en règim de propietat horitzontal**. Les restriccions a la mobilitat imposades durant la vigència de l'estat d'alarma podien incidir d'una forma especialment negativa sobre l'organització, l'activitat i el compliment de les obligacions legals i estatutàries per part de les persones jurídiques de dret privat subjectes a les disposicions del dret civil català, incloses les societats cooperatives, i de les juntes de propietaris de les comunitats subjectes a règim de propietat horitzontal. (...)

Amb aquesta mateixa finalitat, **l'article 10 d'aquest Decret llei estén de forma temporal i extraordinària algunes de les mesures adoptades sota la vigència de l'estat d'alarma per facilitar el funcionament de les associacions, les fundacions i les comunitats de propietaris, tot tenint en compte les noves circumstàncies i, per tant, la conveniència de reduir o condicionar l'abast de la regulació extraordinària vigent fins ara. Així, es disposa que el còmput dels terminis per convocar reunions ajornades i per elaborar, aprovar i presentar comptes anuals es reprendrà una vegada transcorreguts tres mesos a partir de la data de finalització de l'estat d'alarma, s'estén fins a 31 de desembre de 2020 la possibilitat de celebrar reunions i adoptar acords per videoconferència o altres mitjans anàlegs, encara que els estatuts no ho prevegin, s'admet l'adopció d'acords sense reunió, fins a la mateixa data i en determinades circumstàncies, i se suspèn fins al 30 d'abril l'obligació de convocar i celebrar les juntes de propietaris en les comunitats subjectes a règim de propietat horitzontal, tot admetent la possibilitat que la junta ordinària es pugui reunir dins d'aquest termini, amb determinades condicions, i entenent que el darrer pressupost anual aprovat resta prorrogat fins a la celebració de la propera junta ordinària.**

(...)

(...) la disposició final estableix l'entrada en vigor del present Decret llei amb efectes des del dia 20 de juny de 2020, per permetre la continuïtat de les mesures una vegada aixecat l'estat d'alarma.

DOG 25/06/2020 núm 8162



Generalitat de Catalunya
gencat.cat

CATALUNYA. TRANSPORT. [RESOLUCIÓ INT/1463/2020](#), de 18 de juny, per la qual es deixa sense efecte l'aixecament excepcional de determinades restriccions a la circulació establertes a la Resolució INT/383/2020, de 13 de febrer, per la qual s'estableixen les restriccions a la circulació durant l'any 2020.

Actualidad del Congreso de los Diputados



El Congreso de los Diputados envía al Senado el proyecto de ley por el que se deroga el despido objetivo por faltas de asistencia al trabajo

BOCG. CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

SERIE A: Proyectos de Ley

A-8-4 Proyecto de Ley por la que se deroga el despido objetivo por faltas de asistencia al trabajo establecido en el artículo 52.d) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (procedente del Real Decreto-ley 4/2020, de 18 de febrero). *Aprobación por el Pleno.*

- *El Pleno ha rechazado el texto alternativo del Grupo Parlamentario Vox, por lo que el Proyecto de Ley continúa sin modificaciones su tramitación en el Senado*
- *Este proyecto de ley deroga el despido objetivo por faltas de asistencia al trabajo establecido en el artículo 52.d) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores*

El Pleno del Congreso de los Diputados ha aprobado con 203 votos a favor, 55 en contra y 91 abstenciones, el Proyecto de Ley por el que se deroga el despido objetivo por faltas de asistencia al trabajo establecido en el artículo 52.d) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

El texto, que procede del Real Decreto-Ley 4/2020, de 18 de febrero convalidado por el Pleno el 25 de marzo, ha seguido el procedimiento de tramitación directa y en lectura única, tal y como acordó el Pleno la semana pasada, con lo que, una vez aprobada su convalidación y acordada su tramitación como proyecto de ley, ha sido sometido a un nuevo debate en sesión plenaria, sin pasar sin pasar por ponencia y comisión.

Así, el Pleno debatió y votó en su sesión de este martes la enmienda de texto alternativo que había presentado el Grupo Parlamentario Vox, que quedó rechazada, y el proyecto ha sido sometido hoy a votación de conjunto con su redacción inicial. Con el respaldo de 203 diputados, 55 votos en contra y 91 abstenciones, continuará su tramitación parlamentaria en el Senado.

En caso de que la Cámara Alta no introduzca ninguna modificación, quedará aprobado y listo para publicarse en el Boletín Oficial del Estado y entrar en vigor. En caso de que el Senado vete el proyecto o apruebe alguna enmienda, volverá al Pleno del Congreso, que puede levantar el veto y decidir si mantiene o no los cambios.

Enmiendas

En la sesión celebrada ayer, el debate del proyecto de ley comenzó con la intervención del diputado Juan José Aizcorbe Torra del Grupo Parlamentario Vox para defender la enmienda a la totalidad

presentada por su grupo, en la que proponía un texto alternativo al aprobado en su día por el Gobierno, y que quedó rechazada con 49 votos a favor, 207 en contra y 88 abstenciones.

Por su parte, el Grupo Parlamentario Ciudadanos anunció ayer la retirada de las enmiendas al articulado que había presentado al proyecto de ley, por lo que no fueron sometidas a votación en el Pleno.

Este proyecto de ley deroga el artículo 52 d) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, que contemplaba el despido objetivo de las personas trabajadoras que incurren en faltas de asistencia al trabajo, tanto justificadas como injustificadas, que superen determinados porcentajes.

El Gobierno argumenta que la supresión de este precepto, impulsado desde el Ministerio de Trabajo y Economía Social, "responde a la necesidad de garantizar jurídicamente los derechos fundamentales de las personas trabajadoras, especialmente las que padecen alguna discapacidad, sufren enfermedades crónicas o de larga duración o que se dedican al cuidado de personas dependientes, que son, en su mayoría, mujeres".

La ausencia injustificada al trabajo cuenta en el ordenamiento jurídico con canales específicos de sanción, entre ellos el despido disciplinario. Responde así, argumenta el Ejecutivo, a las directrices del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, que en la sentencia del 18 de enero de 2018 advirtió a España de que la aplicación de esta modalidad de despido objetivo, por faltas de asistencia justificadas, iba en contra de la Directiva 2000/78, que prohíbe la discriminación por razón de discapacidad.

Las personas con enfermedades de larga duración también pueden ser susceptibles de un mayor volumen de bajas intermitentes de corta duración como consecuencia de la patología de base, por lo que, el despido objetivo por inasistencia podía ser también constitutivo de discriminación indirecta por razón de discapacidad.

Asimismo, el artículo 52 d) del Estatuto de los Trabajadores era susceptible de afectar particularmente a las mujeres dada su mayor participación en las actividades de cuidado, lo que es constitutivo de discriminación indirecta por razón de género. Los datos actuales del Instituto Nacional de Estadística (INE) indican que las mujeres siguen siendo las que mayoritariamente asumen las tareas de cuidado de dependientes.

Procedimiento de tramitación directa y en lectura única de iniciativas legislativas

Un proyecto o proposición de ley, por regla general, se somete a una tramitación en el Congreso que recorre los pasos de Ponencia, Comisión y Pleno. Sin embargo, existe la posibilidad de que esas fases determinantes del procedimiento legislativo ordinario se reduzcan a una sola en el Pleno de la Cámara. Es lo que se conoce como tramitación directa y en lectura única, regulada en el [artículo 150 del Reglamento del Congreso](#).

El Reglamento permite la tramitación directa cuando la naturaleza de la iniciativa lo aconseje, o la simplicidad de su formulación lo permita. Una vez alcanzado el acuerdo de tramitación directa y en lectura única, la iniciativa se debate en el Pleno. Si el resultado de la votación de conjunto es favorable, el texto queda aprobado y es remitido al Senado. En caso contrario, queda rechazado.

Especial COVID-19

Recopilación y resumen de las medidas aprobadas y publicadas en relación al COVID-19

MEDIDAS ESTATALES PUBLICADAS COVID-19

CONTENIDO

- Cronología del Estado de Alarma
- Reales decretos por el que se declara el Estado de alarma y sus prórrogas
- Medidas publicadas con trascendencia en derecho fiscal, mercantil y laboral (resúmenes)

ACTUALIZADO A 24/06/2020

[ACCEDER](#)

MEDIDAS FISCALES COVID-19 DE LAS CCAA

CONTENIDO

- Medidas publicadas con trascendencia FISCAL (resúmenes) de las CCAA

ACTUALIZADO A 24/06/2020

[ACCEDER](#)

MEDIDAS PUBLICADAS NUEVA NORMALIDAD

CONTENIDO

Normas publicadas en relación a la "nueva normalidad"

- Medidas ESTATALES
- Medidas de las CCAA

ACTUALIZADO A 25/06/2020

[ACCEDER](#)

MEDIDAS EXCEPCIONALES SOCIETARIAS

CONTENIDO

- Medidas excepcionales publicadas por el COVID-19 vigentes tras el levantamiento del Estado de Alarma

ACTUALIZADO A 24/06/2020

[ACCEDER](#)

MEDIDAS EXCEPCIONALES ARRENDAMIENTO y otros derechos

CONTENIDO

- Medidas excepcionales publicadas por el COVID-19 vigentes tras el levantamiento del Estado de Alarma

ACTUALIZADO A 25/06/2020

[ACCEDER](#)

Actualidad del Ministerio de Justicia



Justicia difunde una guía con directrices para la celebración de juicios telemáticos

RESUMEN: recomendaciones de justicia para la celebración de juicios telemáticos

Fecha: 19/06/2020

Fuente: web del Ministerio de Justicia

Enlace: [Acceder](#)

El Ministerio de Justicia ha elaborado una guía con recomendaciones para la celebración de los juicios telemáticos que son una de las medidas implantadas a raíz de la crisis del COVID19 para garantizar la seguridad de los ciudadanos, profesionales y funcionarios públicos y evitar contagios.

En cumplimiento del Real Decreto Ley 16/2020, durante la vigencia del estado de alarma y hasta tres meses después, los actos de juicio, comparecencias, declaraciones y vistas, y en general, todos los actos procesales, se realizarán preferentemente mediante vía telemática. Todo ello siempre que se disponga de los medios técnicos necesarios y se garanticen los presupuestos procesales del procedimiento en cuestión.

Así, los juicios telemáticos llegaron con el estado de alarma pero, como ha manifestado recientemente el secretario general para la Innovación y la Calidad del Servicio Público de Justicia, Borja Vargues “han venido para quedarse”. Es por eso por lo que el Ministerio que dirige Juan Carlos Campo ha difundido un documento que analiza los elementos organizativos, técnicos y jurídicos, de aplicación en su ámbito competencial, para la celebración de actuaciones judiciales cuya realización sea viable mediante la utilización del sistema de videoconferencia corporativo y que deban ser grabadas por el sistema eFidelius.

En dicho texto, se especifican las cuestiones técnicas que son necesarias para el correcto funcionamiento del sistema de videoconferencia, comprendiendo desde el acceso a la sala virtual, a la conexión con eFidelius, y todos aquellos aspectos que permitan la realización de las actuaciones telemáticas previstas por los órganos y oficinas judiciales.

Lo que se pretende es facilitar la práctica de las actuaciones judiciales en este formato, ofreciendo la información necesaria a usuarios internos y externos, a la vez que se homogeneiza la forma en que habrán de llevarse a cabo en todo el ámbito competencia del Ministerio de Justicia.

Retransmisión en directo de las vistas

Por otro lado, la posibilidad de que la ciudadanía y los medios de comunicación puedan asistir a una vista de un proceso judicial desde Internet es ya una realidad. El Ministerio de Justicia ha puesto en marcha un proyecto que permite retransmitir las vistas judiciales en directo o consultarlas posteriormente desde la Sede Judicial Electrónica.

El acceso de la ciudadanía a las vistas judiciales a través de Internet es un claro ejemplo de cómo la tecnología es uno de los principales aliados de la Justicia para garantizar los derechos de los ciudadanos. Gracias a esta tecnología se potencia el derecho a la audiencia pública de los procesos judiciales, reconocido en el artículo 120 de la Constitución.

Además, el Ministerio de Justicia da un paso más en su compromiso con la protección frente al COVID-19, ya que la retransmisión en directo de las vistas hace que no sea necesaria la asistencia presencialmente de medios de comunicación y ciudadanos a las sedes judiciales, minimizando así el riesgo de contagios.

Esta iniciativa piloto se ha puesto en marcha durante esta semana en la Audiencia Nacional con la reanudación del juicio a la ex-cúpula de los Mossos d'Esquadras. Se puede acceder a la retransmisión de las vistas en el canal de la Audiencia Nacional.

Como ha sucedido con la celebración de los juicios telemáticos que vienen celebrándose ya con absoluta normalidad, esta experiencia novedosa de streaming se puede extender a todas las salas de vista del territorio competencia del Ministerio de Justicia.

Sentencia del TS de interés



VACACIONES. Trabajadores a tiempo parcial: retribución de las vacaciones en los supuestos en los que durante el año ha habido ampliaciones de jornada. La retribución de las vacaciones debe integrar la parte proporcional correspondiente a dichas ampliaciones.

RESUMEN: esta Sala entiende que la retribución que tiene garantizada el trabajador para su período vacacional es la ordinaria o habitual que en estos casos es la resultante de promediar la que hubiere recibido a lo largo de los once meses correspondientes a la anualidad de devengo vacacional retribuido, puesto que en dicha retribución deben tenerse en cuenta las ampliaciones de jornada

Fecha: 22/05/2020

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Acceder a sentencia del TS de 22/05/2020](#)

La retribución que tiene garantizada el trabajador para su periodo vacacional es la ordinaria o habitual, que en estos casos es la resultante de promediar la que hubiere recibido a lo largo de los once meses correspondientes a la anualidad de devengo vacacional retribuido, **debiendo tenerse en cuenta en dicha retribución las ampliaciones de jornada que se hubieran realizado a lo largo del año aunque no subsistan en la fecha del disfrute de las vacaciones.**

Difícilmente podría cumplirse el principio de no discriminación entre trabajadores a tiempo completo y trabajadores a tiempo parcial si se admitiera que la retribución de las vacaciones de estos últimos se encuentra condicionada por la jornada realizada en el momento de su disfrute, teniendo garantizada, por el contrario, el personal a tiempo completo la retribución ordinaria o habitual percibida a lo largo del año. Para el trabajador a tiempo parcial, cuando durante el año celebra novaciones contractuales que amplían su jornada temporalmente, su retribución ordinaria es, precisamente, la que resulta de promediar lo percibido a lo largo del año, tal como hemos expuesto

Sentencia de la AN de interés



CONFLICTO COLECTIVO. ERTE por fuerza mayo ex RD Ley 8/2020. Impugnación colectiva de suspensión de contratos por fuerza mayor al encontrarse la empresa en uno de los supuestos de hecho descritos en el artículo 22.1 del RD-ley 8/2020, por pérdida de la actividad como consecuencia del Covid-19.

RESUMEN:

Fecha: 22/05/2020

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Acceder a sentencia de la AN de 15/06/2020](#)

Resuelve una demanda de conflicto colectivo de una empresa que ha procedido a una decisión suspensiva de una empresa que se dedica a la explotación de centros de educación infantil (guarderías) de titularidad pública, desarrollados a través de contratos públicos con las administraciones titulares de los centros. Del mismo modo, la Dirección General de Trabajo confirmó estimada por silencio administrativo la solicitud de declaración de fuerza mayor formulada por la empresa.

Artículo 22. Medidas excepcionales en relación con los procedimientos de suspensión de contratos y reducción de jornada por causa de fuerza mayor.

1. Las suspensiones de contrato y reducciones de jornada que tengan su causa directa en pérdidas de actividad como consecuencia del COVID-19, incluida la declaración del estado de alarma, que impliquen suspensión o cancelación de actividades, cierre temporal de locales de afluencia pública, restricciones en el transporte público y, en general, de la movilidad de las personas y/o las mercancías, falta de suministros que impidan gravemente continuar con el desarrollo ordinario de la actividad, o bien en situaciones urgentes y extraordinarias debidas al contagio de la plantilla o la adopción de medidas de aislamiento preventivo decretados por la autoridad sanitaria, que queden debidamente acreditados, tendrán la consideración de provenientes de una situación de fuerza mayor, con las consecuencias que se derivan del artículo 47 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

El mismo artículo, en la letra a) de su apartado segundo, indica la necesidad de elaborar un informe relativo a la vinculación de la pérdida de actividad como consecuencia del COVID-19.

Hechos:

- El 31 de marzo de 2020, la empresa comunicó a los trabajadores que hacía efectiva la suspensión de la relación laboral por causa de fuerza mayor que se sustenta en el cierre de las escuelas infantiles ordenado por el artículo 9 del Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo.

La medida retrotrae sus efectos al 16 de marzo de 2020 y se mantendrá en tanto en cuanto permanezcamos con orden de cierre por el estado de alarma.

Con fecha 18/03/2020 se solicitó la autoridad laboral la autorización de expediente de regulación de empleo de suspensión de los contratos de trabajo.

A fecha de hoy, la empresa no ha recibido comunicación de ninguna clase de la autoridad laboral entendiéndose, por tanto, concedida la misma por silencio administrativo por lo que procede a su ejecución en los términos previstos dada su tácita autorización.

Se solicita, se dicte sentencia por la que, se DECLARE NULA o en todo caso INJUSTIFICADA la medida empresarial adoptada por ANA NAYA GARCÍA S.L. consistente la suspensión de los contratos de trabajo

de todo su personal con efectos desde el día 16 de marzo de 2020, en tanto en cuanto permanezca en vigor la orden de cierre por el estado de alarma, condenando a la empresa a estar y pasar por dicha declaración, con reposición al personal a su situación jurídica previa a la aplicación, y en concreto, con reintegro de salarios dejados de abonar y realización cotizaciones no efectuadas respecto de la totalidad del personal afectado por la medida

La AN:

En cuanto a cuestiones procesales:

- En el presente caso se impugna la decisión empresarial, siendo por ello adecuado el procedimiento de conflicto colectivo, y por consiguiente la excepción de inadecuación de procedimiento alegada por el Abogado del Estado debe ser desestimada.
- En cuanto a la necesidad de agotar la vía previa *ex art. 63 LRJS*, es importante tener en cuenta que, en la medida que no se combate la resolución administrativa sino únicamente la sola actuación empresarial, tampoco puede prosperar la excepción de falta de agotamiento de la vía administrativa previa.

En cuanto al fondo:

Por lo que se refiere a la fuerza mayor cuya concurrencia se cuestiona en la demanda, ha quedado acreditado que la solicitud de la empresa de autorización de expediente de regulación de empleo temporal de suspensión de los contratos de trabajo, inicialmente, fue aprobada por silencio administrativo, y con posterioridad recayó resolución expresa de la Dirección General de Trabajo que declara constatada la existencia de la fuerza mayor alegada por la empresa, al encontrarse en uno de los supuestos de hecho descritos en el artículo 22.1 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, lo cual determina pérdidas de actividad como consecuencia del Covid-19 y es causa justificativa de la suspensión de los 187 contratos de trabajo de los trabajadores de su plantilla. La declaración de la fuerza mayor surte efectos a partir del momento en que se haya producido el hecho causante, en el presente caso en el momento de la entrada en vigor del Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, y durante el tiempo y en las condiciones en que permanezca vigente en estado de alarma declarado por el gobierno y las prórrogas del mismo que, en su caso, pudieran acordarse.

Entiende que la actuación empresarial es ajustada a derecho.

La AN, *obiter dicta*, delimita posibles vías de impugnación a pesar de la existencia de una resolución administrativa autorizatoria:

«es posible accionar por circunstancias posteriores a esa resolución administrativa [autorizatoria] y desvinculadas de la corrección de la misma, como las derivadas de la falta de tal comunicación individual de la decisión adoptada al trabajador afectado; o también, por ejemplo, por otros aspectos referidos a la relación laboral y que tampoco desvirtuarían necesariamente la validez de la resolución administrativa en cuanto a la existencia de fuerza mayor, por ejemplo, una circunstancia que pudiera ser constitutiva de discriminación a la hora de adoptarse la decisión por el empresario respecto de algunos trabajadores y no de otros. También en los casos en los que, por no afectar la medida a la totalidad de la plantilla, se discuta la selección de los concretos trabajadores afectados por la misma. Cuando la resolución administrativa no contiene la lista de trabajadores afectados ello implica conferir al empresario una facultad de selección de los afectados y la nulidad puede venir de la vulneración de los criterios de selección que se hayan fijado en la resolución administrativa. Cuando la resolución administrativa sí contiene la relación de trabajadores cuya suspensión se autoriza a la empresa, la nulidad puede venir por haber practicado la suspensión de un trabajador no incluido en el listado autorizado, o por haber vulnerado los plazos, requisitos o condiciones fijados para la práctica de las suspensiones».

Sentencia del TSJUE de interés



Un trabajador tiene derecho, en relación con el período comprendido entre su despido ilegal y la readmisión en su antiguo puesto de trabajo, a las vacaciones anuales retribuidas o, al término de su relación laboral, a una compensación en sustitución de esas vacaciones no disfrutadas.

RESUMEN: Cuando el trabajador haya ocupado un nuevo puesto de trabajo durante ese período, el derecho correspondiente al período durante el cual haya ocupado ese puesto de trabajo únicamente podrá ser exigido frente al nuevo empleador

Fecha: 25/05/2020

Fuente: web del TSJUE

Enlace: [Acceder a sentencia de la TSJUE de 25/06/2020](#)

El asunto C-762/18 se refiere a QH, antigua trabajadora de una escuela en Bulgaria. Fue despedida una primera vez y readmitida posteriormente en su puesto de trabajo, después de que una resolución judicial declarase ilegal su despido. QH fue despedida posteriormente una segunda vez.

QH presentó una demanda contra la escuela para que le pagara una compensación por las vacaciones anuales retribuidas no disfrutadas en el período comprendido entre su despido ilegal y su readmisión. El Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria (Tribunal Supremo, Bulgaria), que juzgó en última instancia, desestimó su pretensión.

QH presentó entonces ante el Rayonen sad Haskovo (Tribunal de Primera Instancia de Haskovo, Bulgaria) una demanda contra el Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria, en la que reclamaba la reparación del perjuicio que considera haber sufrido como consecuencia de la vulneración del Derecho de la Unión por parte de este tribunal.

El asunto C-37/19 presenta unos hechos similares a los del asunto C-762/18, pero en relación con CV, antigua trabajadora del banco italiano Iccrea Banca.

CV fue readmitida en su puesto de trabajo a raíz de la anulación de su despido por una resolución judicial que declaró su ilegalidad. Posteriormente, el contrato de trabajo de CV fue resuelto de nuevo.

La Corte suprema di cassazione (Tribunal Supremo de Casación, Italia) conoce en última instancia del recurso de CV, que persigue que se condene a Iccrea Banca al pago de una indemnización por las vacaciones retribuidas no disfrutadas en relación con el período comprendido entre su despido ilegal y su readmisión.

Los tribunales búlgaro e italiano decidieron recurrir en vía prejudicial ante el Tribunal de Justicia. El Rayonen sad Haskovo pregunta al Tribunal de Justicia si el Derecho de la Unión 1 debe interpretarse en el sentido de que, en las circunstancias descritas, un trabajador tiene derecho a vacaciones anuales retribuidas en relación con el período comprendido entre el despido ilegal y la readmisión en su puesto de trabajo, aun cuando, durante ese período, no haya trabajado efectivamente al servicio del empleador. Además, el Rayonen sad Haskovo y la Corte suprema di cassazione preguntan al Tribunal de Justicia si el Derecho de la Unión debe interpretarse en el sentido de que, en las circunstancias descritas, un trabajador tiene derecho a una compensación financiera en sustitución de las vacaciones

anuales retribuidas no disfrutadas durante el período comprendido entre el despido ilegal y la readmisión.

Mediante su sentencia dictada hoy, el Tribunal de Justicia responde en sentido afirmativo a ambas cuestiones prejudiciales.

El Tribunal de Justicia recuerda, en primer lugar, su jurisprudencia 2 según la cual, cuando un trabajador no puede cumplir sus cometidos por una razón imprevisible y ajena a su voluntad, como una enfermedad, el derecho a vacaciones anuales retribuidas no puede quedar supeditado al requisito de haber trabajado efectivamente.

A continuación, el Tribunal de Justicia señala que, al igual que cuando surge una incapacidad laboral por enfermedad, el hecho de que un trabajador se haya visto privado de la posibilidad de trabajar debido a un despido declarado ilegal posteriormente resulta, en principio, imprevisible y ajeno a la voluntad de dicho trabajador.

El Tribunal de Justicia **concluye de ello que el período comprendido entre el despido ilegal y la readmisión del trabajador en su puesto de trabajo debe asimilarse a un período de trabajo efectivo a fin de determinar el derecho a vacaciones anuales retribuidas.** Por consiguiente, el trabajador despedido ilegalmente y posteriormente readmitido en su puesto de trabajo, de conformidad con el Derecho nacional, a raíz de la anulación de su despido mediante resolución judicial, tiene derecho a las vacaciones anuales retribuidas adquiridas durante el citado período.

El Tribunal de Justicia indica que, cuando el trabajador readmitido sea despedido nuevamente, o cuando, tras la readmisión, su relación laboral se extinga por cualquier motivo, tiene derecho a una compensación por las vacaciones anuales retribuidas no disfrutadas adquiridas durante el período comprendido entre el despido ilegal y la readmisión.

No obstante, el Tribunal de Justicia precisa que, **si el trabajador ha ocupado un nuevo puesto de trabajo durante el período comprendido entre el despido ilegal y la readmisión en su antiguo puesto de trabajo, el derecho a vacaciones anuales retribuidas correspondiente al período durante el cual ha ocupado ese puesto de trabajo únicamente podrá ser exigido frente al nuevo empleador.**

Actualidad de la Seguridad Social



La Seguridad Social reabre desde hoy la atención presencial en sus oficinas

RESUMEN:

Fecha: 25/06/2020

Fuente: web del Ministerio de Trabajo

Enlace: [Acceder a Nota](#)

- Para acudir a un centro del INSS será indispensable haber solicitado cita previa por teléfono o internet
- Las consultas a la TGSS se gestionarán a través de la herramienta 'Te ayudamos'
- Se han extremado las medidas sanitarias para garantizar una atención segura a los ciudadanos y a los trabajadores de estas oficinas
- Se han reforzado los canales telemáticos para que la mayoría de los trámites se realicen por esta vía

El Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones **reabrirá desde hoy** la mayor parte de las oficinas del Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) y de la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS). La Seguridad Social vuelve a ofrecer la atención presencial en estos centros, que permanecían cerrados desde la declaración del estado de alarma por la pandemia de COVID-19.

Para acudir a una oficina del INSS es indispensable haber solicitado una **cita previa**, cuyo servicio se pone en funcionamiento también hoy. Con el objetivo garantizar el cumplimiento de los protocolos de seguridad sanitaria, habrá límite de aforo y un mayor tiempo previsto de atención para cada visita. El **horario de atención presencial** será, como antes del cierre, de 9.00 horas a 14.00 horas, de lunes a viernes.

Si se quiere pedir cita previa en una oficina del INSS para solicitar una prestación, por ejemplo, hay que llamar a la **línea de teléfono:**

901 106 570 o entrar en la web www.seg-social.es.

Se deberán aportar los datos obligatorios en cada canal.

De inicio, se reabrirán únicamente los CAISS (Centros de Atención e Información de la Seguridad Social) que cuentan con las condiciones apropiadas para garantizar la seguridad sanitaria y posibilitan mantener la distancia debida.

La Seguridad Social ha reforzado en los últimos meses la atención mediante los canales telemáticos para que se puedan realizar la mayor parte de los trámites a través de la Sede Electrónica de la Seguridad Social o de la página web. Prueba de ello es que durante la pandemia el INSS, por ejemplo, ha resuelto más de 250.000 prestaciones solicitadas por esta vía y en sólo una semana ha recibido la demanda de más de 300.000 hogares del Ingreso Mínimo Vital únicamente de forma telemática.

Boletín **LABORAL** Semanal

Durante este tiempo se ha puesto en marcha el asistente virtual de la Seguridad Social, ISSA, que permite a los ciudadanos consultar en línea las dudas que puedan plantear en materia de trámites y prestaciones.

Además, se va a potenciar la atención telefónica al público con el objetivo de facilitar los trámites a los ciudadanos y evitar desplazamientos innecesarios.

'TE AYUDAMOS'

Por otra parte, la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS) mediante un único **punto de atención al ciudadano**, "TE AYUDAMOS", situado en la página web y Sede Electrónica de la Seguridad Social, guiará a los usuarios para realizar sus gestiones de afiliación, cotización y pago de deuda, pudiendo ser asistidos a través de diversos canales por el personal funcionario. En el caso de que sea necesario y no se haya podido realizar el trámite de manera telemática, se contactará con el ciudadano para concertar una cita en sus oficinas. Se trata de un servicio integral para atender las consultas y trámites de los ciudadanos.

Por su parte, el Instituto Social de la Marina (ISM) abrió sus oficinas el pasado 8 de junio.

Actualidad del Ministerio de Trabajo



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO, MIGRACIONES
Y SEGURIDAD SOCIAL

ESCRIVÁ CONSENSÚA CON LAS ASOCIACIONES DE AUTÓNOMOS LA EXTENSIÓN DE LAS AYUDAS A ESTE

COLECTIVO

RESUMEN:

Fecha: 25/06/2020

Fuente: web del Ministerio de Trabajo

Enlace: [Acceder a Nota](#)

- **Los beneficiarios de la prestación extraordinaria tendrán exenciones en las cuotas hasta el 30 de septiembre**
- **Se facilita el acceso al cese de actividad ordinario para los trabajadores autónomos cuya facturación se haya visto especialmente afectada**
- **Se crea una ayuda para los autónomos de temporada**

El ministro de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, José Luis Escrivá, ha consensuado con las principales asociaciones de trabajadores autónomos (ATA, UPTA y UATAE) la **extensión de las ayudas** a este colectivo por los efectos de la COVID-19 hasta el próximo 30 de septiembre. Al acto han asistido el presidente de ATA, Lorenzo Amor; el presidente de UPTA, Eduardo Abad, y la secretaria general de UATAE, María José Landáburu.

En concreto, las medidas incluyen una prórroga de la exención de las cuotas de la Seguridad Social para los trabajadores autónomos que vinieran percibiendo la prestación extraordinaria, que incluía una ayuda económica y una exención de las cuotas. Así, estos trabajadores no pagarán la cuota de julio y tendrán una exención del 50% en agosto y del 25% en septiembre.

Además, los beneficiarios de la prestación extraordinaria podrán solicitar la prestación ordinaria por cese de actividad, siempre que acrediten una reducción de la facturación del 75% del tercer trimestre de 2020 respecto al mismo periodo de un año antes, entre otros requisitos. Para ello, no necesitarán esperar a que termine el trimestre sino que pueden solicitar la prestación ordinaria cuando estimen que cumplen los requisitos y acreditarlos documentalmente una vez finalice el trimestre.

Entre las nuevas medidas también incluye una prestación extraordinaria por los trabajadores autónomos de temporada.

Más de 1,4 millones de autónomos tienen ahora concedida la prestación extraordinaria (equivalente al 70% de la base reguladora). Esta medida se aprobó en marzo pasado para proteger la falta o merma considerable de ingresos de los autónomos y autónomas en la situación excepcional provocada por la COVID-19 y contribuir a la supervivencia de su negocio.