

Índice

BOLETINES OFICIALES

BOE de 16/07/2020 núm. 194

 **ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES. DESPIDO OBJETIVO POR FALTA DE ASISTENCIA.** Ley 1/2020, de 15 de julio, 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. [\[PÁG. 3\]](#)

 **CORRECCIÓN DE ERRORES** del Real Decreto-ley 24/2020, de 26 de junio, de medidas sociales de reactivación del empleo y protección del trabajo autónomo y de competitividad del sector industrial. [\[PÁG. 4\]](#)

BOIB 10/07/2020 NÚM. 121

 **ILLES BALEARS. INCUMPLIMIENTOS MEDIDAS COVID-19.** Decreto Ley 11/2020, de 10 de julio, por el que se establece un régimen sancionador específico para afrontar los incumplimientos de las disposiciones dictadas para paliar los efectos de la crisis ocasionada por la COVID-19. [\[PÁG. 5\]](#)

BOIB 13/07/2020 NÚM. 123

 **ILLES BALEARS. MEDIDAS COVID-19.** Resolución de la consejera de Salud y Consumo de 13 de julio de 2020 por la que se modifican medidas concretas del Plan de Medidas Excepcionales de Prevención, Contención y Coordinación para Hacer Frente a la Crisis Sanitaria Ocasionada por la COVID-19, una vez superada la fase 3 del Plan para la Transición hacia una Nueva Normalidad, aprobado por Acuerdo del Consejo de Gobierno de las Illes Balears de 19 de junio de 2020. [\[PÁG. 6\]](#)

DOGC 13/07/2020 NÚM. 8175

 **CATALUNYA. LLEIDA. RESOLUCIÓ SLT/1671/2020,** de 12 de juliol, per la qual s'adopten noves mesures especials en matèria de salut pública per a la contenció del brot epidèmic de la pandèmia de COVID-19 als municipis de Lleida ciutat, Alcarràs, Aitona, la Granja d'Escarp, Massalcoreig, Seròs, Soses i Torres de Segre, i a les entitats municipals descentralitzades de Sucs i Raimat. [\[PÁG. 6\]](#)

DOGC 14/07/2020 NÚM. 8176

 **CATALUNYA. MESURES COVID-19. DECRET LLEI 27/2020,** de 13 de juliol, de modificació de la Llei 18/2009, de 22 d'octubre, de salut pública, i d'adopció de mesures urgents per fer front al risc de brots de la COVID-19. [\[PÁG. 7\]](#)

BOLR 14/07/2020 NÚM. 86

 **LA RIOJA. MEDIDAS COVID-19.** Resolución de 13 de julio de 2020, de la Secretaría General Técnica de la Consejería de Salud, por la que se dispone la publicación del Acuerdo del Consejo de Gobierno por el que se establecen nuevas medidas de prevención, para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19. [\[PÁG. 9\]](#)

Actualidad del SEPE

 **ERTES.** Guía básica para la tramitación de prestaciones por desempleo por ERTES COVID-19. [\[PÁG. 10\]](#)

Congreso de los Diputados

 **CONVALIDACIÓN DEL RD Ley 24/2020.** El Congreso convalida el Real Decreto-ley de medidas sociales de reactivación del empleo y protección del trabajo autónomo y de competitividad del sector industrial. [\[PÁG. 11\]](#)

 **CONVALIDACIÓN DEL RD Ley 25/2020.** El Congreso convalida el Real Decreto-ley de medidas urgentes para apoyar la reactivación económica y el empleo. [\[PÁG. 13\]](#)

Sentencia del TC de interés

 **DISCRIMINACIÓN.** El Pleno del TC ampara a una médico que fue discriminada por razón de sexo al reducirse su descanso retribuido tras una guardia. [\[PÁG. 15\]](#)

Sentencia del TS de interés



COMEDORES DE EMPRESA. Sentencia en Unificación de doctrina: no es necesario que las empresas cuenten con un servicio de comedor. [PÁG. 17]

Sentencia del TSJUE



CONDUCTORES. El empleador de los conductores de vehículos de transporte internacional por carretera que trabajan por cuenta ajena es la empresa de transporte que ejerce el poder de dirección efectivo sobre dichos conductores, de cuya cuenta corren los gastos salariales y que dispone de la facultad efectiva para despedirlos. [PÁG. 18]

Actualidad del Poder Judicial



CONTRATACIÓN TEMPORAL IRREGULAR. El Tribunal Supremo establece que los trabajadores con contratación temporal irregular en sociedades mercantiles estatales deben ser declarados personal indefinido no fijo. [PÁG. 20]



RETRIBUCIONES FUERA DE NÓNIMA. El Tribunal Supremo dictamina que el abono continuado de parte de las retribuciones fuera de nómina justifica la extinción indemnizada del contrato a petición del trabajador. [PÁG. 21]



ERTE. Un Juzgado de lo Social de León rechaza el ERTE solicitado por un Ayuntamiento para 97 trabajadores por el Covid. [PÁG. 23]

BOLETINES OFICIALES

BOE de 16/07/2020 núm. 194

 **ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES. DESPIDO OBJETIVO POR FALTA DE ASISTENCIA.** [Ley 1/2020](#), de 15 de julio, 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.

ENTRADA EN VIGOR: 17/07/2020

Artículo único. Modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

Queda derogado el apartado d) del artículo 52 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

La presente Ley procede del Real Decreto-ley 4/2020, de 18 de febrero, 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. Dicho Real Decreto-ley respetó los límites materiales establecidos en el artículo 86.1 de la Constitución. Por un lado, se trataba de una reforma puntual que incidía únicamente en un precepto del Estatuto de los Trabajadores, por lo que no llevaba a cabo una regulación del régimen general de los derechos reconocidos en el título I CE

Artículo 52. Extinción del contrato por causas objetivas.

El contrato podrá extinguirse:

- a) Por ineptitud del trabajador conocida o sobrevenida con posterioridad a su colocación efectiva en la empresa. La ineptitud existente con anterioridad al cumplimiento de un periodo de prueba no podrá alegarse con posterioridad a dicho cumplimiento.
- b) Por falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo, cuando dichos cambios sean razonables. Previamente el empresario deberá ofrecer al trabajador un curso dirigido a facilitar la adaptación a las modificaciones operadas. El tiempo destinado a la formación se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo y el empresario abonará al trabajador el salario medio que viniera percibiendo. La extinción no podrá ser acordada por el empresario hasta que hayan transcurrido, como mínimo, dos meses desde que se introdujo la modificación o desde que finalizó la formación dirigida a la adaptación.
- c) Cuando concorra alguna de las causas previstas en el artículo 51.1 y la extinción afecte a un número inferior al establecido en el mismo.

Los representantes de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en la empresa en el supuesto al que se refiere este apartado.

d) Por faltas de asistencia al trabajo, aun justificadas pero intermitentes, que alcancen el veinte por ciento de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos siempre que el total de faltas de asistencia en los doce meses anteriores alcance el cinco por ciento de las jornadas hábiles, o el veinticinco por ciento en cuatro meses discontinuos dentro de un periodo de doce meses.

No se computarán como faltas de asistencia, a los efectos del párrafo anterior, las ausencias debidas a huelga legal por el tiempo de duración de la misma, el ejercicio de actividades de representación legal de los trabajadores, accidente de trabajo, maternidad, riesgo durante el embarazo y la lactancia, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia, paternidad, licencias y vacaciones, enfermedad o accidente no laboral cuando la baja haya sido acordada por los servicios sanitarios oficiales y tenga una

duración de más de veinte días consecutivos, ni las motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de Salud, según proceda.

Tampoco se computarán las ausencias que obedezcan a un tratamiento médico de cáncer o enfermedad grave.

Derogado ya por el Real Decreto-ley 4/2020, de 18 de febrero, 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

e) En el caso de contratos por tiempo indefinido concertados directamente por entidades sin ánimo de lucro para la ejecución de planes y programas públicos determinados, sin dotación económica estable y financiados por las Administraciones Públicas mediante consignaciones presupuestarias o extrapresupuestarias anuales consecuencia de ingresos externos de carácter finalista, por la insuficiencia de la correspondiente consignación para el mantenimiento del contrato de trabajo de que se trate.

Cuando la extinción afecte a un número de trabajadores igual o superior al establecido en el artículo 51.1 se deberá seguir el procedimiento previsto en dicho artículo.

BOE de 16/07/2020 núm. 194

 [Corrección de errores del Real Decreto-ley 24/2020](#), de 26 de junio, de medidas sociales de reactivación del empleo y protección del trabajo autónomo y de competitividad del sector industrial.

Advertidos errores en el Real Decreto-ley 24/2020, de 26 de junio, de medidas sociales de reactivación del empleo y protección del trabajo autónomo y de competitividad del sector industrial, publicado en el «Boletín Oficial del Estado» número 178, de 27 de junio de 2020, se procede a efectuar las oportunas rectificaciones:

En relación con las medidas de carácter laboral, se mantienen los expedientes basados en el artículo 22 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, que hayan sido solicitados antes de la entrada en vigor y, como máximo, hasta el 30 de septiembre de 2020.

Estas empresas y entidades deberán proceder a reincorporar a las personas trabajadoras afectadas por medidas de regulación temporal de empleo, en la medida necesaria para el desarrollo de su actividad, primando los ajustes en términos de reducción de jornada tal y como se establece en el artículo 1.2 del Real Decreto-ley 18/2020, de 12 de mayo, manteniéndose idénticas obligaciones que las previstas en el Real Decreto-ley 18/2020, de 12 de mayo, en relación con las comunicaciones de carácter expreso, total y definitivo a la autoridad laboral de la renuncia a las medidas de suspensión o reducción de jornada.

En la página 45245, **en la Exposición de motivos**, en el párrafo segundo,

donde dice:	debe decir:
«Asimismo, y derivado de lo anterior, no podrán realizarse horas extraordinarias, establecerse o reanudarse externalizaciones de la actividad, ni concertarse nuevas contrataciones, sean directas o a través de empresas de trabajo temporal , durante la aplicación de los expedientes de regulación temporal de empleo a los que se refiere este artículo»	«Asimismo, y derivado de lo anterior, no podrán realizarse horas extraordinarias, establecerse nuevas externalizaciones de la actividad, ni concertarse nuevas contrataciones, sean directas o indirectas , durante la aplicación de los expedientes de regulación temporal de empleo a los que se refiere este artículo».



ILLES BALEARS. INCUMPLIMIENTOS MEDIDAS COVID-19. [Decreto Ley 11/2020, de 10 de julio](#), por el que se establece un régimen sancionador específico para afrontar los incumplimientos de las disposiciones dictadas para paliar los efectos de la crisis ocasionada por la COVID-19

(...)

Capítulo II Régimen de infracciones y sanciones

Artículo 3

Infracciones muy graves

Constituyen infracciones muy graves:

a) El incumplimiento de los límites de aforo o del número máximo de personas permitido, en los establecimientos o en las actividades, cuando este produzca un riesgo o un daño muy grave para la salud de la población. A tal efecto puede entenderse que producen un riesgo o daño muy grave los incumplimientos que supongan un riesgo de contagio a más de 150 personas.

b) La comercialización de reuniones, fiestas o cualquiera otro tipo de acto esporádico o eventual, sea de carácter privado o abierto al público, en espacios públicos o privados, en los que se produzcan aglomeraciones que impidan o dificulten la adopción de las medidas sanitarias de prevención.

c) Los incumplimientos de las prohibiciones relativas a la apertura de locales.

d) El incumplimiento de la obligación de inhabilitar la pista de baile para este uso.

e) La realización de otras conductas u omisiones que infrinjan las obligaciones establecidas por el Estado o por la Comunidad Autónoma de las Illes Balears, para afrontar la crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19, que produzcan un riesgo o un daño muy grave para la salud de la población.

f) El incumplimiento, de forma reiterada, de las instrucciones recibidas de la autoridad competente, o el incumplimiento de un requerimiento de la misma, si este comporta daños graves para la salud.

g) Las infracciones graves, si 24 meses antes de cometerlas la persona responsable de las mismas ha sido sancionada mediante resolución definitiva en vía administrativa por infracción tipificada como grave.

Artículo 4

Infracciones graves

Constituyen infracciones graves:

a) El incumplimiento de los límites de aforo o del número máximo de personas permitido a los establecimientos o en las actividades, cuando este no sea constitutivo de una infracción muy grave ni leve.

b) La organización de reuniones, fiestas o cualquier otro tipo de acto esporádico o eventual, sea de carácter privado o abierto al público, en espacios públicos o privados, en los que se produzcan aglomeraciones que impidan o dificulten la adopción de las medidas sanitarias de prevención.

c) La participación en reuniones, fiestas o cualquier otro tipo de acto esporádico o eventual, de carácter privado, en espacios privados, en los que se produzcan aglomeraciones que impidan o dificulten la adopción de las medidas sanitarias de prevención.

d) La realización de otras conductas u omisiones que infrinjan las obligaciones establecidas por el Estado o por la Comunidad Autónoma de las Illes Balears, para afrontar la crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19, que produzcan un riesgo o un daño grave para la salud de la población.

e) El incumplimiento, de forma reiterada, de las instrucciones recibidas de la autoridad competente, o el incumplimiento de un requerimiento de la misma, cuando este no sea constitutivo de una infracción muy grave.

f) Las infracciones leves, si 24 meses antes de cometerlas la persona responsable de las mismas ha sido sancionada mediante resolución definitiva en vía administrativa por infracción tipificada como leve.

Artículo 5

Infracciones leves

Constituyen infracciones leves:

a) El incumplimiento de la obligación de uso de mascarillas.

b) El incumplimiento, por parte de los establecimientos abiertos al público, de informar a los usuarios sobre el cumplimiento horario, el aforo del local, la distancia social y, en su caso, de la obligatoriedad del uso de mascarilla.

c) El incumplimiento de los límites de aforo o del número máximo de personas permitido en los establecimientos o en las actividades, cuando no suponga riesgo de contagio o este sea inferior a 15 personas.

d) Cualquier otra infracción de las obligaciones establecidas por el Estado o por la Comunidad Autónoma de las Illes Balears, para afrontar la crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19, y que no esté calificada como falta grave o muy grave.

Artículo 6

Sanciones

1. A las infracciones muy graves les corresponde una sanción de multa entre 60.001 y 600.000 euros.
2. A las infracciones graves les corresponde una sanción de multa entre 3.001 y 60.000 euros.
3. A las infracciones leves les corresponde una sanción de multa entre 100 y 3.000 euros.
4. No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, el incumplimiento de la obligación del uso de mascarillas solo puede sancionarse, como máximo, con multa de 100 euros.

Artículo 7

Sanción accesoria

1. En los casos de infracciones muy graves y en consideración a las circunstancias que se presenten, puede imponerse, además de la multa y como sanción accesoria, el cierre del local o el establecimiento donde se haya producido la infracción, o la prohibición de realizar la actividad durante el plazo máximo de tres años.
2. El local o el establecimiento debe permanecer cerrado durante todo el plazo que se fije en la resolución, con independencia de los cambios de titular que puedan producirse.

3. Cuando las infracciones previstas en los artículos 3.b) y 4.b) se produzcan en un inmueble dado de alta como vivienda destinada a estancias turísticas, puede imponerse, además de la multa y como sanción accesoria, la prohibición de la comercialización turística de esta vivienda durante el plazo máximo de tres años.

(...)

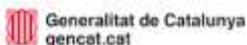
BOIB de 13/07/2020 núm. 123



ILLES BALEARS. MEDIDAS COVID-19. [Resolución de la consejera de Salud y Consumo de 13 de julio de 2020](#) por la que se modifican medidas concretas del Plan de Medidas Excepcionales de Prevención, Contención y Coordinación para Hacer Frente a la Crisis Sanitaria Ocasionada por la COVID-19, una vez superada la fase 3 del Plan para la Transición hacia una Nueva Normalidad, aprobado por Acuerdo del Consejo de Gobierno de las Illes Balears de 19 de junio de 2020

La Consejería de Salud y Consumo como las consejerías competentes en materia de educación, cultura, turismo, transportes y juego **se han propuesto modificar una serie de medidas en materias de actividades sociales, actividad educativa, desarrollo de actividades culturales, actividades turísticas, transporte terrestre y establecimientos de juegos y apuestas**, así como algunas de las medidas genéricas de prevención del contagio del COVID-19 establecidas en el Plan de Medidas Excepcionales de Prevención, Contención y Coordinación **para Hacer Frente a la Crisis Sanitaria Ocasionada por la COVID-19, una vez superada la fase 3 del Plan para la Transición hacia una Nueva Normalidad.**

DOGC 13/07/2020 NÚM. 8175



CATALUNYA. LLEIDA. [RESOLUCIÓ SLT/1671/2020, de 12 de juliol](#), per la qual s'adopten noves mesures especials en matèria de salut pública per a la contenció del brot epidèmic de la pandèmia de COVID-19 als municipis de Lleida ciutat, Alcarràs, Aitona, la Granja d'Escarp, Massalcoreig, Seròs, Soses i Torres de Segre, i a les entitats municipals descentralitzades de Sucs i Raimat.



Generalitat de Catalunya
gencat.cat

CATALUNYA. MESURES COVID-19. [DECRET LLEI 27/2020](#), de 13 de juliol, de modificació de la Llei 18/2009, de 22 d'octubre, de salut pública, i d'adopció de mesures urgents per fer front al risc de brots de la COVID-19.

Aquest decret llei entra en vigor el mateix dia de la seva publicació en el DOGC

Article únic. Modificació de la Llei 18/2009, de 22 d'octubre, de salut pública

Primer.

S'afegeix una lletra k) a l'article 55 amb el següent tenor:

Article 55

Intervenció administrativa en protecció de la salut i prevenció de la malaltia

1. L'autoritat sanitària, per mitjà dels òrgans competents, pot intervenir en les activitats públiques i privades per a protegir la salut de la població i prevenir la malaltia. Amb aquesta finalitat, pot:

a) Establir sistemes de vigilància, xarxes de comunicacions i anàlisis de dades que permetin detectar i conèixer, tan ràpidament com sigui possible, la proximitat o la presència de situacions que puguin repercutir negativament en la salut individual o col·lectiva.

b) Establir l'exigència d'autoritzacions i registres per raons sanitàries a instal·lacions, establiments, serveis i indústries, productes i activitats, amb subjecció a les condicions que estableix l'article 61 i, en tot cas, d'acord amb la normativa sectorial.

c) Establir prohibicions i requisits mínims per a la producció, la distribució, la comercialització i l'ús de béns i productes, i per a les pràctiques que comportin un perjudici o una amenaça per a la salut.

d) Controlar la publicitat i la propaganda de productes i activitats que puguin incidir en la salut, amb la finalitat d'ajustar-les a criteris de veracitat i evitar tot allò que pugui comportar un perjudici per a la salut.

e) Establir i controlar les condicions higienicosanitàries, de funcionament i desenvolupament d'activitats que puguin repercutir en la salut de les persones.

f) Adoptar les mesures cautelars pertinents si es produeix un risc per a la salut individual o col·lectiva o si se sospita raonablement que n'hi pot haver un, davant l'incompliment dels requisits i les condicions que estableix l'ordenament jurídic, i també en aplicació del principi de precaució. Aquestes mesures s'han d'adoptar d'acord amb el que estableix l'article 63.

g) Acordar la clausura o el tancament de les instal·lacions, els establiments, els serveis o les indústries que no tinguin les autoritzacions sanitàries pertinents.

h) El comís i la destrucció dels béns o productes deteriorats, caducats, adulterats o no autoritzats, i també dels productes que, per raons de protecció de la salut o prevenció de la malaltia, sigui aconsellable destruir, reexpedir o destinar a altres usos autoritzats.

i) Requerir als titulars de les instal·lacions, els establiments, els serveis i les indústries que hi facin modificacions estructurals o que adoptin mesures preventives i correctores per a esmenar-hi les deficiències higièniques i sanitàries.

j) Adoptar mesures de reconeixement mèdic, tractament, hospitalització o control si hi ha indicis racionals de l'existència de perill per a la salut de les persones a causa d'una circumstància concreta d'una persona o un grup de persones o per les condicions en què s'acompleix una activitat. També es poden adoptar mesures per al control de les persones que estiguin o hagin estat en contacte amb els malalts o els portadors. Aquestes mesures s'han d'adoptar en el marc de la Llei orgànica 3/1986, del 14 d'abril, de mesures especials en matèria de salut pública, i de la Llei de l'Estat 29/1998, del 13 de juliol, reguladora de la jurisdicció contenciosa administrativa, i de les disposicions legals que les modifiquin o les deroguin.

k) En situacions de pandèmia o epidèmia declarades per les autoritats competents, les autoritats sanitàries competents podran adoptar mesures de limitació a l'activitat, el desplaçament de les persones i la

prestació de serveis en determinats àmbits territorials previstes en l'annex 3, d'acord amb el que disposa l'article 55 bis.

Segon.

S'afegeix un article 55 bis amb el següent tenor:

Procediment per a l'adopció de mesures en situació de pandèmia declarada

1. L'adopció de les mesures a que fa referència la lletra k) de l'article anterior tenen per objecte garantir el control de contagis i protegir la salut de les persones, adequant-se al principi de proporcionalitat.

A aquests efectes, l'adopció de les mesures indicades requerirà l'emissió d'un informe emès pel director/a de l'Agència de Salut Pública, en els aspectes assistencials a proposta del Servei Català de la Salut i en els aspectes epidemiològics i de salut pública, a proposta de la pròpia Agència, el qual tindrà per objecte acreditar la situació actual de risc de contagi, la situació de control de la pandèmia, la suficiència de les mesures, i proposarà les mesures a adoptar.

Els informes s'ajustaran als paràmetres establerts en els annexos del Decret Llei 27/2020, de 13 de juliol, de modificació de la Llei 18/2009, de 22 d'octubre, de Salut Pública i d'adopció de mesures urgents per fer front al risc de brots de la COVID-19.

2. Sempre que sigui possible, la resolució formularà recomanacions a seguir per evitar riscos de contagi. En el cas que s'estableixin mesures de caràcter obligatori, s'ha d'advertir expressament d'aquesta obligatorietat, la qual estarà fonamentada en els informes emesos.

La resolució indicarà expressament l'existència o no del manteniment dels serveis essencials, entre els indicats a l'annex 2.

3. La resolució que estableixi les mesures indicarà la seva durada, que en principi no ha de ser superior a 15 dies, excepció feta que es justifiqui el necessari establiment d'un termini superior, sense perjudici de que es pugui demanar la pròrroga, justificant el manteniment de les condicions que varen justificar la seva adopció. En tot cas, s'emetran informes periòdics dels efectes de les mesures, així com un informe final, una vegada exhaurides aquestes.

4. L'establiment de les mesures esmentades s'haurà de dur a terme tenint en compte sempre la menor afectació als drets de les persones, i sempre que sigui possible, s'hauran d'ajustar territorialment al mínim àmbit necessari per a la seva efectivitat.

5. La resolució per la qual s'adoptin les mesures concretes podrà establir mecanismes de graduació de les mesures en funció de l'evolució dels indicadors.

Annex 2

Serveis que poden ser declarats essencials

Seguretat i emergències; salut; farmàcies; serveis d'òptica, ortopèdia i fisioteràpia; serveis penitenciaris; serveis socials i residencials; les activitats de representació dels treballadors i dels empresaris; serveis funeraris; serveis judicials; notaries per a tràmits urgents amb cita prèvia; electricitat; aigua potable; aigües residuals; serveis de depuració d'aigües; combustibles; gas; telecomunicacions, mitjans de comunicació i serveis de premsa; residus urbans i industrials; bancs i finances; assegurances; residus sanitaris; subministraments sanitaris i de farmàcia; producció i distribució agroalimentària humana i per a granges i centres d'animals, animals vius (transport i veterinaris); escorxadors; serveis de transport públic; advocats, procuradors, graduats socials, traductors, intèrprets i psicòlegs que assisteixin a actuacions processals; assessories legals, gestories administratives i de graduats socials i de prevenció de riscos laborals, en qüestions urgents; servei postal universal de l'operador estatal i serveis de missatgeria i lliurament a domicili; serveis de les administracions públiques imprescindibles per al funcionament dels serveis públics; serveis d'educació especial; serveis d'obra pública i privada inajornables o per a serveis essencials; manteniment i reparacions d'urgència; comerç per internet, telefònic o correspondència; serveis informàtics essencials; serveis de neteja i bugaderia; serveis meteorològics; serveis d'explotació de mines;

servei d'ITV; serveis de socorrisme i els allotjaments turístics o altres similars que s'hagin definit com a servei essencial per a l'aïllament d'afectats i contactes per la pandèmia declarada.

Desplaçament personal

- Passejos individuals o amb grup de convivència.
- Cura d'horts familiars, d'auto-consum, municipals, sempre que estiguin en el mateix terme municipal que el del domicili, o un municipi veí.
- Activitat esportiva sense contacte (anar amb bicicleta, córrer, patinar, etc.) sempre que estiguin en el mateix terme municipal que el del domicili
- Desplaçament a supermercats i botigues d'alimentació sempre que estiguin en el mateix terme municipal que el del domicili.
- Desplaçament per assistència sanitària i anar a la farmàcia sempre que estiguin en el mateix terme municipal que el del domicili.
- Desplaçament per anar a treballar o a l'escola
- Desplaçament per anar a casaments o cerimònies funeràries amb aforament limitat
- Cura de persones grans, menors d'edat, persones dependents, amb discapacitat o especialment vulnerables.
- Desplaçament a entitats financeres i d'assegurances i d'altres serveis.
- Actuacions requerides o urgents davant òrgans públics, judicials o notariais.
- Renovacions de permisos i documentació oficial i altres tràmits administratius inajornables.
- Exàmens o proves oficials inajornables
- Mudances domèstiques o professionals inajornables
- Causa de força major o altra situació de necessitat justificada

BOLR 14/07/2020 NÚM. 86



LA RIOJA. MEDIDAS COVID-19. [Resolución de 13 de julio de 2020](#), de la Secretaría General Técnica de la Consejería de Salud, por la que se dispone la publicación del Acuerdo del Consejo de Gobierno por el que se establecen nuevas medidas de prevención, para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19

ENTRADA EN VIGOR: 14/07/2020

Acuerdo del Consejo de Gobierno por el que se establecen nuevas medidas de prevención para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19

Actualidad del SEPE



Guía básica para la tramitación de prestaciones por desempleo por ERTES COVID-19

RESUMEN:

Fecha: 16/07/2020

Fuente: web del SEPE

Enlace: [acceder a Nota](#)

En el [espacio COVID-19 de nuestra web destinado a proporcionar información a las empresas](#) sobre los trámites a realizar, se ha incluido la **Guía básica para la tramitación de las prestaciones por desempleo por suspensión o reducción de jornada a consecuencia del COVID-19**, tras la entrada en vigor del [Real Decreto-Ley 24/2020, de 26 de junio](#).

Con la finalidad de servir de soporte a los trámites en la aplicación certific@2, además de esta Guía se facilita un Excel que ayuda a confeccionar el fichero XML, y una guía de uso del generador de XML.

[Sigue este enlace para consultar toda la información sobre las medidas COVID19](#)

Actualidad del Congreso de los Diputados



CONVALIDACIÓN DEL RD Ley 24/2020. El Congreso convalida el Real Decreto-ley de medidas sociales de reactivación del empleo y protección del trabajo autónomo y de competitividad del sector industrial

RESUMEN: El Pleno del Congreso ha aprobado hoy, en sesión extraordinaria, la convalidación del Real Decreto-ley 24/2020, de 26 de junio, de medidas sociales de reactivación del empleo y protección del trabajo autónomo y de competitividad del sector industrial

Fecha: 15/07/2020

Fuente: web del Congreso de los Diputados

Enlace: [acceder](#)

El Pleno del Congreso ha aprobado hoy, en sesión extraordinaria, la convalidación del [Real Decreto-ley 24/2020, de 26 de junio, de medidas sociales de reactivación del empleo y protección del trabajo autónomo y de competitividad del sector industrial](#), con 288 votos a favor, 0 en contra y 59 abstenciones.

Se ha aprobado también su tramitación como proyecto de ley por la vía de urgencia, con la emisión de 343 votos a favor, 1 voto en contra y 2 abstenciones. Por lo tanto, el texto se enviará a la comisión correspondiente, donde se debatirán las enmiendas que presenten los grupos parlamentarios para ser remitido posteriormente al Senado.

El debate de este real decreto-ley se ha iniciado con la intervención de la ministra de Trabajo y Economía Social, Yolanda Díaz, para exponer las medidas adoptadas en esta disposición normativa del Gobierno. Los representantes de los grupos parlamentarios han intervenido a continuación, de menor a mayor representación, para fijar su posición.

Acuerdo con los agentes sociales para prorrogar los ERTE

En esta norma se plasma el acuerdo entre el Gobierno y los agentes sociales para prorrogar los ERTE hasta el 30 de septiembre con nuevas exoneraciones en las cotizaciones sociales y el mantenimiento de la protección para las personas afectadas por expedientes de regulación temporal de empleo.

Mediante este real decreto-ley se establece que las personas afectadas por los ERTE derivados del COVID-19, tanto de fuerza mayor total o parcial como basados en causas productivas o los tramitados en caso de rebrote, gozarán de la protección reforzada prevista en el anterior acuerdo: se les reconocerá la prestación aun cuando no acrediten periodo de cotización previo y no se les contará la prestación gastada.

En primer lugar, para las empresas que aún tengan problemas para reiniciar la actividad, mediante esta norma se crea una nueva figura: el ERTE de transición. En estos casos, en los que todos los trabajadores de la empresa continúan suspendidos, las exoneraciones serán decrecientes. Para las empresas con menos de 50 trabajadores, la exoneración será del 70% en julio, del 60% en agosto y del 35% en septiembre. En el caso de las empresas con 50 trabajadores o más, las exenciones en las cotizaciones sociales serán del 50%, del 40% y del 25% en julio, agosto y septiembre, respectivamente.

En segundo lugar, se prorrogan los ERTE de fuerza mayor (antes parcial) para las empresas que reincorporen a parte de su plantilla. En el caso de las empresas con menos de 50 trabajadores, las exoneraciones serán del 60% para los trabajadores activados y del 35% para los no activados durante los meses de julio, agosto y septiembre. Para las empresas con 50 y más trabajadores, las exoneraciones serán del 40% para los trabajadores activados y del 25% para los no activados durante los tres próximos meses.

Además, en el acuerdo con los agentes sociales se incluye un nuevo tipo de ERTE para casos excepcionales en los que una empresa tenga que cerrar su centro de trabajo como consecuencia de un rebrote de la pandemia. En

estos casos, que tienen que ser aprobados por las autoridades laborales, se establece una exoneración en las cotizaciones a la Seguridad Social del 80% para los trabajadores inactivos, del 60% para los activos en el caso de las empresas de menos de 50 empleados, y del 60% para los inactivos y del 40% para los activos para las empresas de más de 50 empleados.

Por otra parte, las empresas que se acojan a las exoneraciones previstas en caso de ERTE deberán mantener el empleo durante un período de seis meses. Asimismo, durante un ERTE en vigor, las personas trabajadoras de las empresas no podrán realizar horas extra, no se podrán efectuar despidos ni repartir dividendos, así como concertar nuevas contrataciones laborales, directas o a través de ETT, ni establecer nuevas externalizaciones. Del ámbito de aplicación de estos ERTE quedan fuera las empresas radicadas en paraísos fiscales.

Además de la Comisión Tripartita entre el Gobierno y los agentes sociales, que mantiene su actividad, esta norma prevé la creación de una mesa de diálogo sobre desempleo con los agentes sociales y una comisión de seguimiento de las medidas puestas en marcha para los autónomos.

Extensión de las ayudas a autónomos

Este real decreto-ley también prorroga parte de las medidas puestas en marcha para paliar los efectos de la crisis sanitaria en los trabajadores autónomos. En este sentido, se han establecido nuevas exoneraciones en las cotizaciones sociales para los autónomos beneficiarios de la prestación extraordinaria hasta el 30 de junio.

En primer lugar, los beneficiarios de la prestación extraordinaria no tendrán que pagar las cotizaciones sociales del mes de julio y tendrán una exoneración del 50% en agosto y del 25% en septiembre. Para aquellos cuya actividad aún siga muy afectada por los efectos de la pandemia, podrán acceder a la prestación por cese de actividad ordinario si su facturación en el tercer trimestre es un 75% más baja que la del mismo periodo del año pasado, siempre y cuando sus rendimientos netos en el periodo no superen la cuantía equivalente a 1,75 veces el SMI del trimestre.

Para acceder a esta prestación ordinaria compatible con la actividad no es necesario esperar a que termine el trimestre. Los trabajadores autónomos que estimen que pueden ser beneficiarios de la prestación pueden solicitarla en cualquier momento y, posteriormente, se realizará una verificación del cumplimiento de los requisitos.

Por otra parte, este real decreto-ley crea una nueva ayuda específica para los autónomos de temporada, que podrán acceder a la prestación extraordinaria (del 70% de la base reguladora más la exoneración de las cotizaciones sociales) con efectos desde el 1 de junio hasta el 31 de octubre. Podrán solicitar estas ayudas los autónomos cuyo único trabajo a lo largo de los últimos dos años se hubiera desarrollado en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos o en el Régimen Especial de Trabajadores del Mar durante los meses de marzo a octubre y hayan permanecido en alta en los citados regímenes como trabajadores autónomos durante al menos cinco meses al año durante ese periodo. Además, sus ingresos en 2020 no podrán superar las 1,75 veces el SMI (23.275 euros).

Por último, este real decreto-ley incluye la creación del Fondo Español de Reserva para Garantías de Entidades Electrointensivas (FERGEI), mediante el cual el Estado da cobertura de los riesgos derivados de operaciones de compraventa a medio y largo plazo del suministro de energía eléctrica (PPA) entre consumidores de energía eléctrica que tengan la condición de consumidores electrointensivos.

Actualidad del Congreso de los Diputados



CONVALIDACIÓN DEL RD Ley 25/2020. El Congreso convalida el Real Decreto-ley de medidas urgentes para apoyar la reactivación económica y el empleo

RESUMEN: El Pleno del Congreso ha aprobado hoy, en sesión extraordinaria, la convalidación del Real Decreto-ley 25/2020, de 3 de julio, de medidas urgentes para apoyar la reactivación económica y el empleo

Fecha: 15/07/2020

Fuente: web del Congreso de los Diputados

Enlace: [acceder](#)

El Pleno del Congreso ha aprobado hoy, en sesión extraordinaria, la convalidación del [Real Decreto-ley 25/2020, de 3 de julio, de medidas urgentes para apoyar la reactivación económica y el empleo](#), con 201 votos a favor, 1 en contra y 145 abstenciones.

Se ha aprobado también su tramitación como proyecto de ley por la vía de urgencia, con la emisión de 344 votos a favor, 1 voto en contra y 1 abstención. Por lo tanto, el texto se enviará a la comisión correspondiente, donde se debatirán las enmiendas que presenten los grupos parlamentarios para ser remitido posteriormente al Senado.

El debate se ha iniciado con la intervención de la vicepresidenta tercera del Gobierno y ministra de Asuntos Económicos y Transformación Digital, Nadia Calviño, para defender las medidas aprobadas por el Gobierno. Los representantes de los grupos parlamentarios han intervenido a continuación, de menor a mayor representación, para fijar su posición.

En este real decreto-ley se aprueba una nueva línea de avales que será canalizada a través del Instituto de Crédito Oficial (ICO) por importe de 40.000 millones de euros y que estará dirigida a impulsar la realización de nuevos proyectos de inversión empresarial en torno a dos ejes principalmente: la sostenibilidad medioambiental y la digitalización.

Fondo de Apoyo a la Solvencia de Empresas Estratégicas

Mediante esta norma también se prevé la creación de un Fondo de Apoyo a la Solvencia de Empresas Estratégicas, dotado con 10.000 millones de euros, que estará adscrito al Ministerio de Hacienda y será gestionado a través de la Sociedad Estatal de Participaciones Industriales (SEPI), ajustándose a la normativa de ayudas de Estado de la Comisión Europea.

Su objetivo es aportar apoyo público temporal para reforzar la solvencia de empresas no financieras afectadas por la pandemia del COVID-19 y que sean consideradas estratégicas por diversos motivos, ¿como su impacto social y económico, su relevancia para la seguridad, la salud de las personas, las infraestructuras, las comunicaciones o su contribución al buen funcionamiento de los mercados¿.

Plan "Renove 2020"

Asimismo, este real decreto-ley incluye la aprobación del programa "Renove 2020" para la renovación del parque de vehículos, que finalizará el 31 de diciembre de 2020 o hasta que se agote el crédito habilitado a tal efecto. Según se recoge en el texto, el objetivo de este plan, dotado con 250 millones de euros, es estimular la demanda, activar la producción en España y promover la sustitución de los vehículos más antiguos y contaminantes.

Las ayudas del plan "Renove 2020" se concederán de forma directa y pueden ir desde los 300 hasta los 4.000 euros, según el tipo de vehículo y del beneficiario. Se podrá contar con 500 euros adicionales en el caso de achatarramiento de un vehículo de más de veinte años, de beneficiarios con movilidad reducida o aquellos que pertenezcan a hogares con ingresos mensuales inferiores a 1.500 euros. A las ayudas del plan "Renove 2020" pueden optar las adquisiciones de vehículos realizadas desde el 16 de junio de 2020.

Refuerzo del sector turístico

Esta norma también incluye tres medidas de apoyo al sector turístico español. En primer lugar, se pone en marcha un sistema de financiación de proyectos para la digitalización y la innovación del sector turístico con una dotación presupuestaria de 216 millones de euros para el ejercicio 2020. Se prevé la concesión de un máximo de 1.100 préstamos para cada ejercicio presupuestario, tomando como base un préstamo medio de 200.000 euros.

En segundo lugar, se ha aprobado la creación del instrumento denominado "Planes de Sostenibilidad Turística en Destinos", cuyo objetivo es impulsar el desarrollo de los destinos turísticos ubicados en áreas rurales y de interior.

Asimismo, se ha aprobado una moratoria hipotecaria para inmuebles afectos a actividad turística, a través del otorgamiento de un periodo de moratoria de hasta doce meses para las operaciones financieras de carácter hipotecario suscritas con entidades de crédito. Podrán ser beneficiarios los trabajadores autónomos y las personas jurídicas con domicilio social en España, siempre que experimenten dificultades financieras a consecuencia de la emergencia sanitaria.

Por último, en el real decreto-ley se establecen reglas para regular la colaboración público-privada para el desarrollo de medicamentos o productos sanitarios en materia de COVID-19 a partir de proyectos de investigación con financiación pública en organismos pertenecientes al Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación. Según recoge el texto, esta medida busca superar eventuales dificultades en la escalada y la producción de los mismos que puedan desembocar en situaciones de escasez de existencias para satisfacer la demanda interna.

Sentencia del TC de interés



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL
Gabinete del Presidente
Oficina de Prensa

guardia

El Pleno del TC ampara a una médico que fue discriminada por razón de sexo al reducirse su descanso retribuido tras una

RESUMEN:

Fecha: 02/07/2020

Fuente: web del TC

Enlace: [acceder a Sentencia del TC de 02/07/2020](#)

El Pleno del Tribunal Constitucional ha amparado a una médico a la que se ha vulnerado su derecho a la igualdad ante la ley y la prohibición de discriminación indirecta por razón de sexo tras asignarle unos periodos de descanso retribuido (por reducción de jornada por cuidado de hijos), al salir de la guardia diferentes al de sus compañeros médicos.

La sentencia razona que “la reducción de jornada ordinaria en cómputo anual como la complementaria (en número de guardias) es fruto de un derecho (el cuidado de hijos), cuyo ejercicio no puede generarle un menoscabo en la asignación del descanso retribuido derivado de la realización de unas guardias que, aun menores en su número, son de la misma duración que para el resto de los trabajadores: 10 horas”.

Por tanto, “ante una misma situación (guardias de 10 horas), que generan el derecho a un descanso retribuido (de 7 horas) no puede la empleadora asignarle otro de (4,69), so pretexto de que ya tiene reducido tanto el número de horas ordinarias que debe trabajar como el número de guardias que obligatoriamente debe realizar. No existe, pues, una justificación razonable que legitime el diferente trato recibido”.

El Tribunal ha estudiado el recurso de amparo de una médico del servicio de Urgencias de un hospital de Málaga que realizaba una jornada ordinaria de 1.523 horas de trabajo y otra complementaria de 44 guardias al año. Cada guardia generaba un descanso de veinticuatro horas al día siguiente y a efectos retributivos se tomaban 7 de esas horas como de trabajo efectivo (descanso retributivo). La recurrente solicitó la reducción de jornada por motivos de guarda legal para el cuidado de los hijos menores de doce años.

La empresa sanitaria al reducirle la jornada laboral y también las guardias le redujo el cómputo de descanso retribuido como saliente de guardia, que pasó de 7 a 4,69 horas. Esta decisión del hospital fue avalada tanto por un juzgado social de Málaga como por la Sala Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, sede en Málaga.

La recurrente acudió al Tribunal Constitucional en amparo al considerar que estas decisiones judiciales son contrarias al principio de igualdad y no discriminación (art. 14 CE), ya que produce un trato injustificado entre trabajadores a tiempo completo y trabajadoras con jornada reducida.

La sentencia subraya que “la discriminación por razón de sexo no solo se produce cuando a la mujer trabajadora se le niega uno de esos derechos asociados a la maternidad, sino también cuando, pese a su inicial reconocimiento y ejercicio, se le cause un perjuicio efectivo y constatable que consista en un trato peyorativo en sus condiciones de trabajo, o en una limitación o quebranto de sus derechos o

legítimas expectativas económicas o profesionales en la relación laboral, por la exclusiva razón del ejercicio previo de ese derecho”.

En efecto, en este caso se aprecia una discriminación indirecta por razón de sexo porque el método de cálculo usado por la empleadora para asignarle los periodos de descanso retribuidos por cada “saliente de guardia” le ha provocado un “perjuicio efectivo y constatable” fruto del ejercicio de un derecho asociado con la maternidad. “Y aunque el método es formalmente neutro, ha perjudicado a un número mayor de mujeres que de hombres”.

El Tribunal ordena retrotraer las actuaciones al momento inmediatamente anterior al del dictado de la sentencia del juzgado de lo social de Málaga a fin de que se dicte una nueva resolución respetuosa con el derecho fundamental vulnerado.

Sentencia del TS de interés



COMEDORES DE EMPRESA. Sentencia en Unificación de doctrina: no es necesario que las empresas cuenten con un servicio de comedor.

RESUMEN: El Decreto 8 de junio de 1938 y la Orden ministerial 30 de junio de 1938, no se encuentran vigentes. El Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, que no impone la obligación de disponer de servicio de comedor de empresa en centros de trabajo como el afectado por este conflicto colectivo

Fecha: 23/06/2020

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [acceder a Sentencia del TS de 23/06/2020](#)

La cuestión litigiosa radica en dilucidar si se encuentran vigentes el Decreto de 8 de junio 1938 y la Orden de 30 junio de 1938 sobre el establecimiento de comedores de empresa en los centros de trabajo

En definitiva, la derogación de la normativa que imponía la obligación empresarial de instalar comedores en los centros de trabajo, sin que en la actualidad exista ninguna norma en vigor, legal o convencional, que obligue a las empresas a ello, con la única salvedad de los trabajos al aire libre en los que los trabajadores no puedan acudir cada día a pernoctar a su lugar de residencia, obliga, de conformidad con la citada doctrina jurisprudencial, a estimar el recurso de casación ordinario, de conformidad con el Ministerio Fiscal, casando y revocando la sentencia recurrida. Se resuelve el debate de suplicación en el sentido de estimar el recurso de igual clase interpuesto por la representación empresarial, revocando la sentencia de instancia con expresa desestimación de la demanda, absolviendo a Indra de los pedimentos formulados en su contra.

Sentencia del TSJUE



CONDUCTORES. El empleador de los conductores de vehículos de transporte internacional por carretera que trabajan por cuenta ajena es la empresa de transporte que ejerce el poder de dirección efectivo sobre dichos conductores, de cuya cuenta corren los gastos salariales y que dispone de la facultad efectiva para despedirlos.

RESUMEN:

Fecha: 16/07/2020

Fuente: web del TSJUE

Enlace: [acceder a Sentencia y conclusiones](#)

En su sentencia AFMB y otros (C-610/18), dictada el 16 de julio de 2020, la Gran Sala del Tribunal de Justicia ha declarado que el empleador de un conductor de vehículos de transporte internacional por carretera, en el sentido de los Reglamentos n.os 1408/71 1 y 883/2004 2 es la empresa que ejerce el poder de dirección efectivo sobre dicho conductor, de cuya cuenta corren de hecho los correspondientes costes salariales y que dispone de la facultad efectiva para despedirlo, y no la empresa con la que el conductor ha celebrado un contrato de trabajo y que figura formalmente en ese contrato como empleador del conductor.

En el litigio principal, AFMB Ltd, una sociedad establecida en Chipre, había celebrado con diversas empresas de transporte establecidas en los Países Bajos contratos en virtud de los cuales se comprometía, a cambio de una comisión, a gestionar por cuenta y riesgo de dichas empresas los vehículos de transporte de mercancías que estas explotaban. Asimismo, había celebrado con conductores de vehículos de transporte internacional por carretera residentes en los Países Bajos contratos de trabajo conforme a cuyos términos aparecía designada como su empleador. Dichos conductores ejercían su actividad por cuenta de las empresas de transporte en dos o más Estados miembros o, en algunos casos, en uno o más Estados de la Asociación Europea de Libre Comercio (AELC).

AFMB y los conductores impugnaban las resoluciones del Raad van bestuur van de Sociale verzekeringsbank (Órgano Gestor de la Tesorería de la Seguridad Social, Países Bajos; «Svb»), con arreglo a las cuales se había declarado aplicable a estos conductores la legislación neerlandesa en materia de seguridad social. En efecto, el Svb había estimado que únicamente las empresas de transporte establecidas en los Países Bajos debían ser calificadas de empleadores de dichos conductores y que, por tanto, estos estaban sometidos a la legislación neerlandesa, mientras que AFMB y los conductores consideraban que era AFMB la que debía ser calificada de empleador y que, dado que su domicilio social se encuentra en Chipre, la legislación aplicable era la chipriota.

En este contexto, el Centrale Raad van Beroep (Tribunal Central de Apelación, Países Bajos), subrayando la importancia decisiva de esta cuestión para determinar la legislación nacional en materia de seguridad social aplicable, solicitó al Tribunal de Justicia que aportara aclaraciones acerca de si es a las empresas de transporte o a AFMB a quien se debe atribuir la calificación de «empleador» de los conductores en cuestión. En efecto, en virtud de los Reglamentos n.os 1408/71 y 883/2004, las personas que, como en el caso de los conductores de que se trata, ejercen su actividad en dos o más Estados miembros sin estar ocupadas de forma preponderante en el territorio del Estado miembro en que residen, están sometidas, en materia de seguridad social, a la legislación del Estado miembro en el que tenga su sede o domicilio el empleador.

El Tribunal de Justicia ha observado, para empezar, que los Reglamentos n.os 1408/71 y 883/2004 no efectúan ninguna remisión a las legislaciones o a las prácticas nacionales con el fin de determinar el significado de los conceptos de «empleador» y de «personal». En consecuencia, ha de hacerse una interpretación autónoma y uniforme de estos conceptos, que tome en consideración no solo su tenor, sino también el contexto de las disposiciones pertinentes y el objetivo que pretenda alcanzar la normativa de que se trata.

Por lo que respecta al tenor y al contexto, el Tribunal de Justicia ha señalado, por una parte, que **la relación entre el «empleador» y su «personal» implica una relación de subordinación entre ellos**. Por otra parte, ha puesto de relieve que se debe tener en cuenta la situación objetiva en la que se encuentre el trabajador y el conjunto de circunstancias de su ocupación. A este respecto, si bien la celebración de un contrato de trabajo puede ser un indicador de una relación de subordinación, dicha circunstancia no permite por sí misma establecer de manera concluyente que exista esa relación. **Además de la información que contiene formalmente el contrato de trabajo, debe tomarse en consideración la manera en que se ejecutan en la práctica las obligaciones que incumben al trabajador y a la empresa en cuestión en el marco de ese contrato. Así pues, con independencia del tenor de los documentos contractuales, ha de identificarse la entidad que ejerce el poder de dirección efectivo sobre el trabajador, de cuya cuenta corren de hecho los correspondientes costes salariales y que dispone de la facultad efectiva de despedir al trabajador.**

Según el Tribunal de Justicia, **una interpretación que se fundase únicamente en consideraciones formales, como la celebración de un contrato de trabajo, equivaldría a permitir que las empresas desplacen el lugar que debe considerarse pertinente para determinar la legislación nacional de seguridad social aplicable, sin que ese desplazamiento se inscriba en realidad en el objetivo de garantizar el ejercicio efectivo de la libre circulación de los trabajadores, perseguido por los Reglamentos n.os 1408/71 y 883/2004. Si bien señala que el sistema establecido por estos Reglamentos tiene sin duda como único objetivo favorecer la coordinación de las legislaciones nacionales en materia de seguridad social, el Tribunal de Justicia estima que dicho objetivo se vería comprometido si se optara por una interpretación que hiciera posible que las empresas recurrieran a montajes puramente artificiales para utilizar la normativa de la Unión con el único fin de beneficiarse de las diferencias entre los regímenes nacionales.**

En el presente asunto, **el Tribunal de Justicia ha señalado que los conductores parecían formar parte del personal de las empresas de transporte y estas parecían ser sus empleadores, por lo que la legislación que les es aplicable resulta ser la neerlandesa, extremo que, no obstante, corresponde comprobar al Centrale Raad van Beroep**. En efecto, antes de celebrar los contratos de trabajo con AFMB, dichos conductores habían sido seleccionados por las propias empresas de transporte, y tras la celebración de dichos contratos ejercieron su actividad profesional por cuenta y riesgo de esas empresas. Asimismo, el coste efectivo de sus salarios era asumido por las empresas de transporte, mediante la comisión abonada a AFMB. Por último, dichas empresas parecen disponer de la facultad efectiva de despido, y algunos de los conductores ya formaban parte de su personal antes de que se celebraran los contratos de trabajo con AFMB.

Actualidad del Poder Judicial



CONTRATACIÓN TEMPORAL IRREGULAR. El Tribunal Supremo establece que los trabajadores con contratación temporal irregular en sociedades mercantiles estatales deben ser declarados personal indefinido no fijo

RESUMEN: SENTENCIA TODAVÍA NO DISPONIBLE

Fecha: 10/07/2020

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [acceder a Sentencia del TSJ](#)

Dos sentencias del Pleno de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo del 17 y 18 de junio han unificado doctrina en cuanto a las consecuencias de la apreciación de fraude de ley o abuso de la contratación temporal en las sociedades mercantiles estatales, de modo que los trabajadores de estas empresas afectados se consideran indefinidos no fijos y no trabajadores fijos de plantilla como en algunas resoluciones había llegado a considerar la Sala.

La figura del personal indefinido no fijo, de creación jurisprudencial, se originó en el marco de la contratación laboral irregular de las administraciones públicas, de modo que los empleados ilícitamente contratados no son considerados empleados de plantilla, sino contratados por tiempo indefinido, hasta que se proceda a la regular cobertura de la plaza, al estimar que el acceso a la función pública y a la plena estabilidad en el empleo público en propiedad debe sujetarse a convocatorias regidas por principios de mérito y capacidad.

A partir de ahí se había cuestionado si tal doctrina podía aplicarse también a las sociedades mercantiles estatales, es decir aquéllas en las que la actuación pública en la actividad económica se realiza mediante sociedades regidas por el derecho mercantil.

De acuerdo con el criterio ahora expuesto por el Pleno de la Sala, aunque con voto particular de un magistrado, las sociedades mercantiles estatales, cuando se constate irregularidad en la contratación de un trabajador temporal, tendrán que reconocerle, en lugar de la condición de personal fijo como en las empresas privadas, el mismo régimen aplicable a los contratados en fraude de ley por organismos y administraciones públicas, es decir, esos trabajadores se considerarán indefinidos no fijos y no empleados fijos de plantilla.

Actualidad del Poder Judicial



RETRIBUCIONES FUERA DE NÓNIMA. El Tribunal Supremo dictamina que el abono continuado de parte de las retribuciones fuera de nómina justifica la extinción indemnizada del contrato a petición del trabajador

SENTENCIA TODAVÍA NO DISPONIBLE

RESUMEN: La Sala de lo Social estima el recurso de tres peones agrícolas contra la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía que dio la razón a la empresa hortofrutícola para la que trabajaron

Fecha: 15/07/2020

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [acceder a Nota](#)

La Sala IV, de lo Social, del Tribunal Supremo, ha resuelto en una sentencia que el abono continuado de parte de las retribuciones del trabajador fuera de nómina, escapando a la cotización a la Seguridad Social, constituye un grave incumplimiento de obligaciones empresariales y justifica la resolución indemnizada del contrato de trabajo a petición del trabajador prevista en el artículo 50.1.c del Estatuto de los Trabajadores.

El Supremo estima el recurso de tres peones agrícolas contra la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía que dio la razón a la empresa hortofrutícola para la que trabajaron, y determinó que el incumplimiento de los deberes empresariales debían ser los que tiene con el trabajador y no otros, por lo que entendía que no encajaba en la posibilidad de extinción indemnizada del contrato por voluntad del trabajador del artículo 50.1.c., sin perjuicio de que fuese una conducta empresarial sancionable.

Previamente, el Juzgado de lo Social número 3 de Huelva, en sentencia que ahora se repone y confirma, había estimado la demanda de los trabajadores y declarado extinguida la relación laboral que les vinculaba a la empresa, reconociendo en favor de los tres demandantes unas indemnizaciones de entre 35.800 y 37.700 euros.

“Una cantidad en nómina y otra en sobre”

Entre los hechos relevantes de la sentencia, se recogía que los tres demandantes prestaron sus servicios como peones agrícolas (desde 1993 o 1997), con carácter fijo discontinuo, y que cada uno de ellos percibía “una cantidad en nómina y otra en sobre”. Además, “al finalizar cada periodo trabajado, la empresa emitía unos finiquitos que luego no se cobraban”. En enero de 2016 los trabajadores presentaron demanda instando la extinción indemnizada de su relación laboral.

El Supremo ha estudiado en este caso si procede la extinción causal del contrato de trabajo cuando la empresa abona una parte de las retribuciones sin declarar ante los organismos competentes de la seguridad Social y de la Hacienda Pública. La sentencia explica que una de las causas por las que el trabajador puede instar la extinción del contrato de trabajo es el incumplimiento grave por el empresario de sus obligaciones, donde entiende que encaja el supuesto estudiado.

Así, los magistrados destacan que la obligación de cotizar “no es genérica, sino que se corresponde con las bases definidas por la Ley”, y la base de cotización viene constituida por la remuneración total, cualquiera que sea su forma o denominación, tanto en metálico como en especie, que con carácter

mensual tenga derecho a percibir el trabajador o asimilado, o la que efectivamente perciba de ser esta superior, por razón del trabajo que realice por cuenta ajena.

De modo, añade la sentencia, que si la empresa oculta parte de las remuneraciones no solo desarrolla una conducta administrativamente sancionable sino que también perjudica a quien trabaja pues la mayoría de las prestaciones económicas se calculan en función de lo previamente cotizado. Este perjuicio proyecta sus efectos también sobre eventuales recargo de prestaciones o prestaciones a cargo del Fondo de Garantía Salarial, entre otros aspectos.

Además, añaden los magistrados, “que no conste en los recibos de salario la cantidad realmente percibida no solo es conducta sancionable sino que dificulta la consecución de la finalidad perseguida por la Ley al establecer esa obligación documental. En el presente caso, sin ir más lejos, buena parte de la actividad judicial ha debido dedicarse a esclarecer la retribución correspondiente a quienes demandan, precisamente por tal anomalía.”

“En suma: la ocultación documental de una parte del salario y a lo largo de un periodo muy dilatado; el incumplimiento del deber de cotizar a la Seguridad Social con arreglo a lo previsto legalmente; y la obtención de documentos de finiquito firmados pero que no se abonan, son claras manifestaciones de grave incumplimiento de las obligaciones empresariales respecto de sus demandantes”, indica la sentencia, quien subraya que para determinar la gravedad del incumplimiento cuando el mismo es periódico la doctrina ha atendido a si era reiterado.

Por ello, y en contra de lo establecido por el Tribunal Superior andaluz, la Sala cree que el abono continuado de cantidades fuera de nómina si encaja en el artículo 50.1.c del Estatuto de los Trabajadores, que considera causa justa para que el trabajador pueda solicitar la extinción del contrato el incumplimiento grave de sus obligaciones por partes del empresario, con derecho a las indemnizaciones señaladas para el despido improcedente.

Actualidad del Poder Judicial



ERTE. Un Juzgado de lo Social de León rechaza el ERTE solicitado por un Ayuntamiento para 97 trabajadores por el Covid

SENTENCIA TODAVÍA NO DISPONIBLE

RESUMEN: Mantiene que la ley niega a las administraciones la posibilidad de adoptar esta medida como alternativa a los despidos

Fecha: 16/07/2020

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [acceder a Sentencia del TSJ](#)

El Juzgado de lo Social número uno de León ha desestimado íntegramente la demanda interpuesta por el Ayuntamiento de Valverde de la Virgen contra la Delegación Territorial de Trabajo de la Junta, que denegó la petición del consistorio leonés para aplicar, como consecuencia del Covid, un ERTE que afectaría a 97 de los 146 empleados con los que cuenta.

El Juzgado absuelve a la Administración demandada y confirma la resolución de la Junta que había sido impugnada por el Ayuntamiento por entender que la legislación vigente, tras la reforma laboral de 2012, excluyó a las administraciones públicas de la posibilidad de acogerse a un ERTE como vía alternativa a los despidos.

A este respecto, la sentencia explica que "la reforma laboral del año 2012 no sólo abordó la tramitación de los ERE planteados por entidades del sector público, también lo hizo en relación con las medidas denominadas de "flexibilidad interna" del artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores relativo a la suspensión del contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor". Al respecto, señala la resolución, "conforme a la disposición adicional decimoséptima del Estatuto de los Trabajadores, lo previsto en el artículo 47 no será de aplicación a las Administraciones públicas y a las entidades de derecho público vinculadas o dependientes de una o varias de ellas y de otros organismos públicos, salvo a aquellas que se financien mayoritariamente con ingresos obtenidos como contrapartida de operaciones realizadas en el mercado"

El magistrado explica que con esta reforma "se estableció un nuevo régimen laboral de carácter especial para los empleados públicos, al instituir una importante barrera para la Administración, en relación con las medidas de flexibilidad interna, por cuanto, se le va a impedir que pueda usar los expedientes de regulación de empleo para suspender temporalmente los contratos o modificar jornadas".

El Ayuntamiento de Valverde de la Virgen (León) desarrolla con personal laboral empleado directamente la prestación de diferentes servicios públicos, con una plantilla de personal laboral de 146 empleados, de los cuales 97 están adscritos a los servicios sobre los que se tomaron medidas de regulación de empleo, correspondientes a la biblioteca, escuela de música, colegio público, unidad de respiro, instalaciones deportivas, escuelas deportivas, aulas de salud, y actividades de ocio y tiempo libre. El Consistorio pretendía aplicar un ERTE sobre aquellos empleados cuya actividad había quedado suspendida como consecuencia de la declaración del estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19.

La sentencia, que ya ha sido notificada a las partes, no es firme. Puede ser recurrida ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León.