

Índice


BOLETINES OFICIALES

BOE de 18/07/2020 núm. 196

CORTES GENERALES.

CONVALIDACIONES REAL DECRETO-LEY 22/2020 23/2020 24/2020 Y 25/2020 [\[PÁG. 3\]](#)


Fronteras. VIAJES NO IMPRESCINDIBLES

 Orden INT/657/2020, de 17 de julio, por la que se modifican los criterios para la aplicación de una restricción temporal de viajes no imprescindibles desde terceros países a la UE y países asociados Schengen por razones de orden público y salud pública con motivo de la crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19. [\[PÁG. 3\]](#)

DOCE de 17/07/2020 L230

VIAJES NO ESENCIALES. MODIFICACIÓN.

Recomendación (UE) 2020/1052 del Consejo de 16 de julio de 2020 por la que se modifica la Recomendación (UE) 2020/912 del Consejo sobre la restricción temporal de los viajes no esenciales a la UE y el posible levantamiento de dicha restricción. [\[PÁG. 3\]](#)

 **COMUNICACIÓN DE LA COMISIÓN.** Directrices relativas a los trabajadores de temporada en la UE en el contexto de la pandemia de COVID-19. [\[PÁG. 4\]](#)


DOGC de 20/07/2020 núm. 8181

CATALUNYA. MEDIDAS COVID-19 EN DETERMINADOS MUNICIPIOS. RESOLUCIÓN


SLT/1748/2020, de 19 de julio, por la que se adoptan medidas especiales en materia de salud pública para la contención del brote epidémico de la pandemia de COVID-19 en los municipios de **Figueres y de Vilafant**, de la comarca de L'Alt Empordà. [\[PÁG. 4\]](#)

CATALUNYA. MEDIDAS COVID-19 EN DETERMINADOS MUNICIPIOS. RESOLUCIÓN SLT/1749/2020, de 19 de julio, por la que se adoptan medidas especiales en materia de salud pública para la contención del brote epidémico de la pandemia de COVID-19 en el municipio de **Sant Feliu de Llobregat**. [\[PÁG. 4\]](#)


DOGC de 23/07/2020 núm. 8184

 **CATALUNYA. INGRESO MÍNIMO VITAL.** DECRETO LEY 28/2020, de 21 de julio, por el que se modifica la Ley 14/2017, de 20 de julio, de la renta garantizada de ciudadanía y se adoptan medidas urgentes para armonizar prestaciones sociales con el ingreso mínimo vital. [\[PÁG. 4\]](#)


DOG de 18/07/2020 núm. 143

 **GALICIA. MEDIDAS COVID-19. MODIFICACIONES. USO OBLIGATORIO MASCARILLA.** RESOLUCIÓN de 17 de julio de 2020, de la Secretaría General Técnica de la Consellería de Sanidad, por la que se da publicidad del Acuerdo del Consello de la Xunta de Galicia, de 17 de julio de 2020, por el que se introducen determinadas modificaciones en las medidas de prevención previstas en el Acuerdo del Consello de la Xunta de Galicia, de 12 de junio de 2020, sobre medidas de prevención necesarias para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19, una **vez superada la fase III del Plan para la transición hacia una nueva normalidad**. [\[PÁG. 4\]](#)


BOIB de 23/07/2020 núm. 130


 **ILLES BALEARS. ERTE.** Instrucción del Consejero de Modelo Económico, Turismo y Trabajo, de 22 de julio de 2020, sobre medidas de salvaguarda del empleo para los trabajadores fijos discontinuos incluidos en expedientes de regulación temporal de empleo (ERTE). [\[PÁG. 4\]](#)


Actualidad del SEPE

 **COVID-19.** Finalizan las medidas extraordinarias puestas en marcha por la COVID-19. [\[PÁG. 5\]](#)

Sentencia del TS de interés

 **MÉDICOS SIN FRONTERA. CLÁUSULA DE RENDIMIENTO MÍNIMO.** El Supremo declara nulas las cláusulas de contratación de una ONG para captar un mínimo de clientes [\[PÁG. 6\]](#)

 **DESPIDO IMPROCEDENTE.** En ejecución de sentencia de condena a indemnización por despido improcedente, tras haberse ejercitado la opción, no puede descontarse lo previamente abonado por extinción de contrato temporal. [\[PÁG. 7\]](#)

 **COMPUTO DE JORNADA.** Desplazamientos desde el domicilio de los trabajadores, utilizando vehículos de

Boletín **LABORAL** Semana

empresa, al domicilio del cliente. Se considera tiempo de trabajo. [\[PÁG. 8\]](#)

Actualidad del Poder Judicial



ERTEs. Un juzgado Social de León avala el ERTE en la empresa de transporte adaptado interurbano.

[\[PÁG. 9\]](#)



DESPIDO DURANTE ESTADO DE ALARMA. Un juzgado de Sabadell obliga a readmitir una trabajadora despedida durante el estado de alarma. [\[PÁG. 10\]](#)



INCAPACIDAD PERMANENTE. El Juzgado de lo Social nº 1 de Cáceres concede la incapacidad permanente a un camarero que sufrió un ictus. [\[PÁG. 11\]](#)



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. [\[PÁG. 12\]](#)



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. [\[PÁG. 13\]](#)




ERTE. Un Juzgado de lo Social de León rechaza el ERTE solicitado por un Ayuntamiento para 97 trabajadores por el Covid. [\[PÁG. 15\]](#)

BOLETINES OFICIALES


BOE de 18/07/2020 núm. 196


CORTES GENERALES – CONVALIDACIONES REAL DECRETO-LEY 22/2020 23/2020 24/2020 Y 25/2020


Fondo COVID-19

 [Resolución de 15 de julio 2020](#), del Congreso de los Diputados, por la que se ordena la publicación del Acuerdo de convalidación del Real Decreto-ley 22/2020, de 16 de junio, por el que se regula la creación del Fondo COVID-19 y se establecen las reglas relativas a su distribución y libramiento.


Medidas urgentes

 [Resolución de 15 de julio 2020](#), del Congreso de los Diputados, por la que se ordena la publicación del Acuerdo de convalidación del 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.

 [Resolución de 15 de julio 2020](#), del Congreso de los Diputados, por la que se ordena la publicación del Acuerdo de 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.

 [Resolución de 15 de julio 2020](#), del Congreso de los Diputados, por la que se ordena la publicación del Acuerdo de convalidación del Real Decreto-ley 25/2020, de 3 de julio, de medidas urgentes para apoyar la reactivación económica y el empleo.

Fronteras

 [Orden INT/657/2020](#), de 17 de julio, por la que se modifican 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 la COVID-19.

DOCE de 17/07/2020 L230

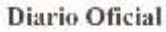
 **Diario Oficial**
de la Unión Europea



VIAJES NO ESENCIALES. MODIFICACIÓN. [Recomendación \(UE\) 2020/1052 del Consejo de 16 de julio de 2020](#) por la que se modifica la Recomendación (UE) 2020/912 del Consejo sobre la restricción temporal de los viajes no esenciales

a la UE y el posible levantamiento de dicha restricción.

Boletín **LABORAL** Semana

 **Diario Oficial**

de la Unión Europea



COMUNICACIÓN DE LA COMISIÓN. [Directrices](#) relativas a los trabajadores de temporada en la UE en el contexto de la pandemia de COVID-19.

DOGC de 20/07/2020 núm. 8181



CATALUNYA. MEDIDAS COVID-19 EN DETERMINADOS MUNICIPIOS. [RESOLUCIÓN](#)

[SLT/1748/2020](#), de 19 de julio, por la que se adoptan medidas especiales en

materia de salud pública para la contención del brote epidémico de la pandemia de COVID-19 en los municipios de Figueres y de Vilafant, de la comarca de L'Alt Empordà.

CATALUNYA. MEDIDAS COVID-19 EN DETERMINADOS MUNICIPIOS. [RESOLUCIÓN SLT/1749/2020](#), de 19 de julio, por la que se adoptan medidas especiales en materia de salud pública para la contención del brote epidémico de la pandemia de COVID-19 en el municipio de Sant Feliu de Llobregat.

DOGC de 23/07/2020 núm. 8184



CATALUNYA. INGRESO MÍNIMO VITAL. [DECRETO LEY 28/2020](#), de 21 de julio,

por el que se modifica la Ley 14/2017, de 20 de julio, de la renta garantizada de ciudadanía y se adoptan medidas urgentes para armonizar

prestaciones sociales con el ingreso mínimo vital.

DOG de 18/07/2020 núm. 143



GALICIA. MEDIDAS COVID-19. MODIFICACIONES. USO OBLIGATORIO MASCARILLA.

[RESOLUCIÓN de 17 de julio de 2020](#), de la Secretaría General Técnica de la

Consellería de Sanidad, por la que se da publicidad del Acuerdo del Consello de la Xunta de Galicia, de 17 de julio de 2020, por el que se introducen determinadas modificaciones en las medidas de prevención previstas en el Acuerdo del Consello de la Xunta de Galicia, de 12 de junio de 2020, sobre medidas de prevención necesarias para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19, una **vez superada la fase III del Plan para la transición hacia una nueva normalidad.**

BOIB de 23/07/2020 núm. 130



GOVERN
ILLES
BALEARS

ILLES BALEARS. ERTE. [Instrucción](#) del Consejero de Modelo Económico, Turismo y

Trabajo, de 22 de julio de 2020, sobre medidas de salvaguarda del empleo para los trabajadores fijos discontinuos incluidos en expedientes de regulación temporal de empleo (ERTE)

Actualidad del SEPE



Finalizan las medidas extraordinarias puestas en marcha por la COVID-19

RESUMEN:

Fecha: 21/07/2020

Fuente: web del SEPE

Enlace: [acceder a Nota](#)

El 20 de julio se cumplió un mes del término del estado de alarma. A consecuencia de ello hoy 21 de julio finalizan los plazos para las medidas extraordinarias en materia de trabajo adoptadas frente a la COVID-19.

De esta forma a partir del 21 de julio ya no se podrá solicitar el Subsidio Extraordinario para [Personas Empleadas de Hogar](#) y el [Subsidio Excepcional de Fin de Contrato Temporal](#).

Asimismo el plazo de presentación de solicitudes de prestación por desempleo vuelve a ser de **15 días hábiles**. Fuera de este plazo implicará la reducción de la duración del tiempo de la prestación.

Si ya es perceptor de subsidios por desempleo, recuerda que deberás de solicitar la prórroga de subsidio a los seis meses y, si es perceptor de subsidio para trabajadores **mayores de 52 años**, deberás presentar la declaración anual de rentas (DAR).

Sentencia del TS de interés



MÉDICOS SIN FRONTERA. CLÁUSULA DE RENDIMIENTO MÍNIMO. El Supremo declara nulas las cláusulas de contratación de una ONG para captar un mínimo de clientes

RESUMEN: La Sala de lo Social del Tribunal Supremo ha confirmado en una sentencia la nulidad, por abusiva, de una cláusula de rendimiento mínimo incluida en los contratos de trabajo de la ONG Médicos sin Fronteras con los captadores de socios en Galicia. El alto tribunal desestima el recurso de la ONG y ratifica la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, de 18 de julio de 2018, que anuló la cláusula que fue impugnada por el sindicato CNT.

Fecha: 03/07/2020

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [acceder a Sentencia del TS de 03/07/2020](#)

Entre otros aspectos, la cláusula decía que "los objetivos mínimos pactados para una jornada semanal de 20 horas, son los siguientes: a) 6 socios de media por semana, b) cuota media 115 euros al año por socio". El Supremo recuerda en su sentencia que "el incumplimiento de los objetivos durante tres períodos evaluados consecutivos o dos, cuando no se alcance el promedio semanal de cuatro socios, o durante seis períodos no consecutivos en un período de doce meses" constituía "mecánicamente causa de extinción". El hecho, añaden los magistrados, de que la empresa se reserve, caso de incumplimiento de los objetivos, sustituir la extinción del contrato por otras fórmulas disciplinarias, como amonestaciones escritas, suspensiones de empleo y sueldo, "revelan por sí mismo, que los objetivos propuestos no son razonables por la práctica imposibilidad de alcanzarlos". De hecho, la sentencia recuerda que "ha quedado plenamente acreditado que los objetivos, contenidos en la cláusula impugnada, son de imposible cumplimiento, puesto que en 2016 solo un 11% de los captadores de MSF Galicia, podría cumplir con la cláusula de objetivos mínimos establecido en los contratos de trabajo".

Añade el TS que "probado que únicamente un 11% de los trabajadores captadores alcanzan los resultados de media, aunque ningún trabajador ha logrado objetivos todos los meses (?) y que muy pocos trabajadores alcanzan los objetivos, lo que ha dado lugar a varios despidos, es patente que los objetivos, establecidos en la cláusula impugnada, son abusivos por irrazonables y de imposible consecución".

Asimismo, los magistrados argumentan que la cláusula fue impuesta unilateralmente por la empresa, quien se reservó además modificar los objetivos en cualquier momento. Reprocha además a la cláusula impugnada que mezcle, sin distinguir, la extinción del artículo 49.1.b y del artículo 54.1.e del Estatuto de los Trabajadores, aunque prevalece la vía disciplinaria, y que en definitiva no se ajuste a los criterios exigidos por la jurisprudencia, reiterando que es abusiva porque los objetivos no son alcanzables y se aplican mecánicamente a todos los captadores de socios, aunque no presten servicio en condiciones homogéneas.

La sentencia considera que "ha quedado sobradamente probado que la cláusula controvertida constituye una cláusula tipo, impuesta por la empresa a todos los contratos de trabajo en el ámbito del conflicto, sin que quepa admitir de ninguna de las maneras que la misma fue convenida libremente con los trabajadores".

Sentencia del TS de interés



DESPIDO IMPROCEDENTE. En ejecución de sentencia de condena a indemnización por despido improcedente, tras haberse ejercitado la opción, no puede descontarse lo previamente abonado por extinción de contrato temporal

RESUMEN: Ejecución de sentencia que declara el despido improcedente y, tras haber optado la empresa por la indemnización, el Juzgado procede a dictar auto despachando la ejecución por el importe total de la indemnización por despido. La empresa pagó una cantidad en concepto de indemnización por extinción de contrato temporal pero no lo alegó hasta la fase de ejecución. No procede descontar dicha cantidad

Fecha: 25/06/2020

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [acceder a Sentencia del TS de 25/06/2020](#)

La cuestión suscitada en el recurso de casación para la unificación de doctrina se centra en determinar si, en ejecución de sentencia que declaró el despido improcedente y, tras haber optado la empresa por la indemnización, el Juzgado procede a dictar auto despachando ejecución por el importe total de la indemnización, procede que de dicho importe se descuenta la indemnización que el trabajador percibió por extinción del contrato temporal que fue objeto del proceso. La empresa aduce la procedencia de tal descuento por primera vez en fase de ejecución de sentencia.

Dicha solicitud es extemporánea y no puede ser examinada en la fase procesal en la que se efectuó por los siguientes motivos: primero: la sentencia cuya ejecución se insta es una sentencia firme y establece una condena, en el supuesto de que el demandado opte por la indemnización, al abono a la actora de 11.972,51 euros. Y segundo: la sentencia cuya ejecución se insta es una sentencia firme y establece una condena, en el supuesto de que el demandado opte por la indemnización, al abono a la actora de 11.972, 51 €.

Aunque los términos de la sentencia son claros, el ejecutado se ha opuesto a la ejecución alegando que ha pagado una cantidad en concepto de indemnización y que dicha cantidad ha de ser descontada del importe de la indemnización fijada en sentencia. Sin embargo, tal pago se efectuó con anterioridad a la constitución del título ejecutivo, y la norma dispone con absoluta rotundidad que cabe aducir pago o cumplimiento documentalmente justificado siempre que hubiere acaecido con posterioridad a su constitución del título.

Existe ciertamente una sentencia firme que condena a la empleadora a abonar a la trabajadora la cantidad de 11.972,51 euros, en concepto de indemnización, **sin que proceda dejar sin efecto la ejecución de dicha sentencia firme mediante el mecanismo de formular oposición a la ejecución alegando lo que debió esgrimirse con anterioridad a la constitución del título ejecutivo**, es decir, el pago de una cantidad en concepto de indemnización por extinción del contrato temporal, que entiende la empresa ha de descontarse del importe de la indemnización fijado en sentencia.

Por todo lo razonado procede la desestimación del recurso de casación para la unificación de doctrina.

Sentencia del TS de interés



Computo de jornada. Desplazamientos desde el domicilio de los trabajadores, utilizando vehículos de empresa, al domicilio del cliente. Se considera tiempo de trabajo

RESUMEN: Se considera tiempo de trabajo, en aplicación de STJUE 10-09-2015, C-266/14, porque la actividad empresarial no sería factible sin el desplazamiento de trabajadores, materiales y herramientas a los domicilios de los clientes

Fecha: 07/07/2020

Fuente: web del Poder Judicial

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

Consiguientemente, si el desplazamiento al domicilio del cliente es esencial para el despliegue de la actividad de la empresa, quien no podría instalar ascensores, mantenerlos o repararlos, si no desplazara a sus operarios, junto con los materiales y herramientas necesarias, al domicilio de los clientes con la consiguiente repercusión en la facturación de esos servicios, es claro que, dichos desplazamientos deben ser considerados tiempo de trabajo. También, cuando el desplazamiento se realiza desde el domicilio de los trabajadores, quienes se trasladan a sí mismos, junto con los materiales y herramientas necesarios en los vehículos proporcionados por la empresa, conforme a la planificación realizada por ésta, como admite la propia Thyssenkrupp con los trabajadores, que prestan servicios en los domicilios de los clientes, salvo en los municipios de San Sebastián y Éibar, no concurriendo razones objetivas y proporcionadas, que justifiquen el trato diferenciado a los trabajadores, que prestan servicios únicamente en los municipios mencionados.

En efecto, si el desplazamiento es tiempo de trabajo por las razones ya expuestas, no hay razón que justifique el trato diferenciado al colectivo afectado por el conflicto, porque sus desplazamientos se localicen exclusivamente en los municipios reiterados y sean de menor distancia que los realizados por sus compañeros, puesto que, en ambos casos, el desplazamiento forma parte esencial de la actividad empresarial, sin el que no podría desempeñarse, tratándose, por tanto, de tiempo de trabajo. - No hay razón, por tanto, para considerar tiempo de trabajo a los desplazamientos de mayor distancia, puesto que, cuanto mayor sea la distancia mayor será el tiempo de cómputo de la jornada y menor cuanto más reducido sea el tiempo de desplazamiento.

Actualidad del Poder Judicial



ERTEs. Un juzgado Social de León avala el ERTE en la empresa de transporte adaptado interurbano

RESUMEN:

Fecha: 20/07/2020

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [acceder a Sentencia del Juzgado de lo Social de León de 03/07/2020](#)

El Juzgado de lo Social número 1 de León ha desestimado la demanda interpuesta por UGT contra la empresa Transportes Adaptados Regionales, S.L., el grupo Alsa y la Junta de Castilla y León por el ERTE (suspensivo por fuerza mayor) aprobado con motivo de la crisis sanitaria derivada del Covid-19.

La empresa demandada Transportes Adaptados Regionales, S.L. es la empresa que, en régimen concesión administrativa, lleva a cabo la prestación del servicio público del transporte adaptado interurbano, en el término municipal de León y localidades próximas, encontrándose el centro de trabajo en León capital.

Tiene 29 trabajadores y se rige, entre otras normas, por el convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad (BOE 04/07/2019).

Actualidad del Poder Judicial



DESPIDO DURANTE ESTADO DE ALARMA. Un juzgado de Sabadell obliga a readmitir una trabajadora despedida durante el estado de alarma

RESUMEN: |

Fecha: 22/07/2020

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [SENTENCIA TODAVÍA NO PUBLICADA](#)

El Juzgado Social número 3 de Sabadell ha considerado nulo el despido de una empleada que tenía un contrato temporal por obra y servicio que quedó extinguido el pasado 27 de marzo, cuando estaba vigente el estado de alarma.

La sentencia obliga a la empresa a readmitir a la trabajadora y a abonarle el salario desde el día después del despido declarado nulo.

Actualidad del Poder Judicial



INCAPACIDAD PERMANENTE. El Juzgado de lo Social nº 1 de Cáceres concede la incapacidad permanente a un camarero que sufrió un ictus

RESUMEN: El magistrado estima la demanda contra el INNS y la TGSS que rechazaron la invalidez a pesar de tener secuelas como limitaciones motoras, cognitivas-funcionales y ceguera parcial

Fecha: 20/07/2020

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [SENTENCIA TODAVÍA NO PUBLICADA](#)

El Juzgado de lo Social número 1 de Cáceres ha concedido la incapacidad permanente total a un camarero-cocinero al entender que la patología del trabajador, a consecuencia de las secuelas que tiene por el ictus que sufrió, es actualmente incompatible con cualquier actividad laboral reglada.

De esta forma, el magistrado, ha estimado la demanda contra la decisión del INSS y la TGSS que indicaba que el trabajador no estaba afectado de grado alguno de invalidez.

El trabajador regentaba una cafetería-heladería en la que se servían tapas y comidas y en la cual trabajaba como camarero, cocinero y administrativo cuando sufrió un ictus.

Los informes de los peritos indican que cuenta actualmente con limitaciones tanto motoras como cognitivas-funcionales así como una ceguera parcial en el ojo izquierdo.

En concreto el diagnóstico es de hematoma parieto-temporo-occipital derecho con efecto masa realizándose craneotomía descompresiva y evacuación del hematoma. Hematoma subdural cortical derecho. Focos de hemorragia subaracnoidea derechos. Dilatación de arteria cerebral comunicante anterior en relación con infundíbulo. Hipertensión arterial. Craneoplastia con recolocación de colgajo óseo propio.

La sentencia concluye que la patología del trabajador "es actualmente incompatible con cualquier actividad laboral reglada", por ello se le concede la incapacidad permanente total, así como el derecho a recibir una pensión de un 55 por ciento de la base reguladora más los incrementos legales y revalorizaciones procedentes.

La sentencia no es firme y puede ser recurrida en suplicación ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura.

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: **DISPONIBLE la sentencia**

Fecha: 10/07/2020

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [acceder a Sentencia del TS de 18/06/2020](#)

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

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: [SENTENCIA TODAVÍA NO DISPONIBLE](#)

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 eventual 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

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: [SENTENCIA TODAVÍA NO DISPONIBLE](#)

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.