

Índice

BOLETINES OFICIALES

BOE de 28/07/2020 núm. 204

BOE ENJUICIAMIENTO CRIMINAL. LÍMITE MÁXIMO A LA DURACIÓN DE LA INSTRUCCIÓN. Ley 2/2020, de 27 de julio, por la que se modifica el artículo 324 de la Ley de Enjuiciamiento Criminal. [\[PÁG. 3\]](#)

BOE CORTES GENERALES. CONVALIDACIÓN RD LEY 26/2020. Medidas urgentes. Resolución de 22 de julio de 2020, del Congreso de los Diputados, por la que se ordena la publicación del Acuerdo de convalidación del Real Decreto-ley 26/2020, de 7 de julio, de medidas de reactivación económica para hacer frente al impacto del COVID-19 en los ámbitos de transportes y vivienda. [\[PÁG. 5\]](#)

BOE de 29/07/2020 núm. 205

BOE AVALES. PRIMER TRAMO. EMPRESAS Y AUTÓNOMOS. Resolución de 28 de julio de 2020, de la Secretaría de Estado de Economía y Apoyo a la Empresa, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 28 de julio de 2020, por el que se establecen los términos y condiciones del primer tramo de la línea de avales a financiación concedida a empresas y autónomos con la finalidad principal de financiar inversiones y se autorizan límites para adquirir compromisos de gasto con cargo a ejercicios futuros, en aplicación de lo dispuesto en el artículo 47 de la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria. [\[PÁG. 5\]](#)

BOE de 30/07/2020 núm. 206

BOE FRONTERAS. CONTROL SANITARIO. Resolución de 24 de julio de 2020, de la Dirección General de Salud Pública, Calidad e Innovación, relativa a los controles sanitarios a realizar en los puntos de entrada de España y se deroga la Resolución de 29 de junio de 2020. [\[PÁG. 5\]](#)

BOE de 31/07/2020 núm. 207

BOE FRONTERAS. Orden INT/734/2020, de 30 de julio, por la que se modifica la 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.

DOGC de 27/07/2020 núm. 8186

DOGC CATALUNYA. COMPETENCIAS TRABAJO. RESOLUCIÓN TSF/1807/2020, de 23 de julio, por la que se mantiene la vigencia y se dejan sin efectos varias resoluciones de medidas en respuesta a la crisis de la COVID-19, que afectan a las competencias del Departamento de Trabajo, Asuntos Sociales y Familias. [\[PÁG. 6\]](#)

BOA de 27/07/2020 núm. 143

A. Comunidad Autónoma ANDALUCÍA. CALENDARIO LABORAL. Decreto 104/2020, de 21 de julio, por el que se determina el calendario de fiestas laborales de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2021. [\[PÁG. 7\]](#)

BOA de 27/07/2020 núm. 147

Gobierno de Aragón ARAGÓN. CALENDARIO LABORAL. DECRETO 55/2020, de 15 de julio, del Gobierno de Aragón, por el que se fijan las fiestas laborales retribuidas, no recuperables e inhábiles para el año 2021 en la Comunidad Autónoma de Aragón. [\[PÁG. 6\]](#)

BOC de 24/07/2020 núm. 59 EXTRA

BOC CANTABRIA. MEDIDAS NUEVAS NORMALIDAD. Resolución por la que se aprueba la segunda modificación de la Resolución de la Consejería de Sanidad de 18 de junio de 2020 por la que se establecen las medidas sanitarias aplicables en la Comunidad Autónoma de Cantabria durante el período de nueva normalidad. [\[PÁG. 6\]](#)

DOE de 24/07/2020 núm. 144

DOE EXTREMADURA. NUEVA NORMALIDAD. Resolución de 24 de julio de 2020, del Vicepresidente Segundo y Consejero, por la que se ordena la publicación en el Diario Oficial de Extremadura del Acuerdo de 22 de julio de 2020 del Consejo de Gobierno de la Junta de Extremadura por el que se establecen las medidas básicas de prevención en materia de salud pública aplicables en Extremadura tras la superación de la fase III del Plan para la transición hacia una nueva normalidad. [\[PÁG. 6\]](#)

Boletín LABORAL Semanal

DOG de 27/07/2020 núm. 149

 **GALICIA. NUEVA NORMALIDAD. MODIFICACIONES. MASCARILLA.** RESOLUCIÓN de 24 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 23 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. [\[PÁG. 7\]](#)

DOCV de 25/07/2020 núm. 8866

 **COMUNIDAD VALENCIANA. RÉGIMEN SANCIONADOR MEDIDAS COVID-19.** DECRETO LEY 11/2020, de 24 de julio, del Consell, de régimen sancionador específico contra los incumplimientos de las disposiciones reguladoras de las medidas de prevención ante la Covid-19. [\[PÁG. 7\]](#)

Actualidad del SEPE

 **PRESTACIÓN DESEMPLEO.** Trámites para solicitar o consultar tu prestación por desempleo. [\[PÁG. 8\]](#)

Actualidad del CES

 **TRABAJO A DISTANCIA.** El Pleno del CES aprueba el **Dictamen sobre el Anteproyecto de Ley de Trabajo a Distancia**, solicitado por el Ministerio de Trabajo y Economía Social. [\[PÁG. 9\]](#)

Consulta de la DGT

 **IRPF.** La DGT vuelve a recordar que la indemnización recibida por despido improcedente tributa si no pasa por el SMAC. [\[PÁG. 10\]](#)

Sentencia del TS de interés

 **CÓMPUTO DE PLAZO DE 9 MESES PARA ACTUACIONES DE COMPROBACIÓN.** La fecha de inicio de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social es la de cuando se realiza la visita al centro y no la de orden de servicio. [\[PÁG. 11\]](#)

Actualidad del Poder Judicial

 **ACCIDENTE LABORAL.** El Tribunal Supremo considera accidente laboral la lesión cardiovascular sufrida por un trabajador durante la "pausa del bocadillo". [\[PÁG. 12\]](#)

 **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. [\[PÁG. 14\]](#)

 **ERTE.** Un Juzgado de lo Social de León rechaza el ERTE solicitado por un Ayuntamiento para 97 trabajadores por el Covid. [\[PÁG. 16\]](#)

Recuerda los plazos procesales del mes de agosto

 **PLAZOS AGOSTO.** Para evitar el colapso de la Administración de Justicia, se dictan medidas procesales de agilización a través del RD Ley 16/2020. [\[PÁG. 17\]](#)

Actualidad del Ministerio de Trabajo

 **PLANES DE IGUALDAD.** Firmado el Acuerdo por la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el trabajo. [\[PÁG. 21\]](#)

BOLETINES OFICIALES

BOE de 28/07/2020 núm. 204



Enjuiciamiento Criminal. Límite máximo a la duración de la instrucción. [Ley 2/2020](#), de 27 de julio, por la que se modifica el artículo 324 de la Ley de Enjuiciamiento Criminal.

Entrada en vigor: 29 de julio de 2020

Artículo único. Modificación de la Ley de Enjuiciamiento Criminal, aprobada por Real Decreto de 14 de septiembre de 1882.

Se modifica el artículo 324 de la Ley de Enjuiciamiento Criminal, aprobada por Real Decreto de 14 de septiembre de 1882, que quedará con la siguiente redacción:

TÍTULO IV. De la Instrucción

CAPÍTULO II. De la formación del sumario

Artículo 324

1. Las diligencias de instrucción se practicarán durante el plazo máximo de **seis meses** desde la fecha del auto de incoación del sumario o de las diligencias previas.

No obstante, antes de la expiración de ese plazo, el instructor a instancia del Ministerio Fiscal y previa audiencia de las partes, podrá declarar la instrucción compleja a los efectos previstos en el apartado siguiente cuando, por circunstancias sobrevenidas a la investigación, ésta no pudiera razonablemente completarse en el plazo estipulado o concurran de forma sobrevenida algunas de las circunstancias previstas en el apartado siguiente de este artículo.

2. Si la instrucción es declarada compleja el plazo de duración de la instrucción será de dieciocho meses, que el instructor de la causa podrá prorrogar por igual plazo o uno inferior a instancia del Ministerio Fiscal y previa audiencia de las partes. La solicitud de prórroga deberá presentarse por escrito, al menos, tres días antes de la expiración del plazo máximo.

Contra el auto que desestima la solicitud de prórroga no cabrá recurso, sin perjuicio de que pueda reproducirse esta petición en el momento procesal oportuno.

Se considerará que la investigación es compleja cuando:

- recaiga sobre grupos u organizaciones criminales,
- tenga por objeto numerosos hechos punibles,
- involucre a gran cantidad de investigados o víctimas,
- exija la realización de pericias o de colaboraciones recabadas por el órgano judicial que impliquen el

«1. La investigación judicial se desarrollará en un plazo máximo de **doce meses** desde la incoación de la causa.

Si, con anterioridad a la finalización del plazo, se constatare que no será posible finalizar la investigación, el juez, de oficio o a instancia de parte, oídas las partes podrá acordar prórrogas sucesivas por periodos iguales o inferiores a seis meses.

Las prórrogas se adoptarán mediante auto donde se expondrán razonadamente las causas que han impedido finalizar la investigación en plazo, así como las concretas diligencias que es necesario practicar y su relevancia para la investigación. En su caso, la denegación de la prórroga también se acordará mediante resolución motivada.

2. Las diligencias de investigación acordadas con anterioridad al transcurso del plazo o de sus prórrogas serán válidas, aunque se reciban tras la expiración del mismo.

3. Si, antes de la finalización del plazo o de alguna de sus prórrogas, el instructor no hubiere dictado la resolución a la que hace referencia el apartado 1, o bien esta fuera revocada por vía de recurso, no serán válidas las diligencias acordadas a partir de dicha fecha.

4. El juez concluirá la instrucción cuando entienda que ha cumplido su finalidad. Transcurrido el plazo máximo o sus prórrogas, el instructor dictará auto de conclusión del sumario

examen de abundante documentación o complicados análisis,

e) implique la realización de actuaciones en el extranjero,

f) precise de la revisión de la gestión de personas jurídico-privadas o públicas, o

g) se trate de un delito de terrorismo.

3. Los plazos previstos en este artículo quedarán interrumpidos:

a) en caso de acordarse el secreto de las actuaciones, durante la duración del mismo, o

b) en caso de acordarse el sobreseimiento provisional de la causa.

Cuando se alce el secreto o las diligencias sean reabiertas, continuará la investigación por el tiempo que reste hasta completar los plazos previstos en los apartados anteriores, sin perjuicio de la posibilidad de acordar la prórroga prevista en el apartado siguiente.

4. Excepcionalmente, antes del transcurso de los plazos establecidos en los apartados anteriores o, en su caso, de la prórroga que hubiera sido acordada, si así lo solicita el Ministerio Fiscal o alguna de las partes personadas, por concurrir razones que lo justifiquen, el instructor, previa audiencia de las demás partes, podrá fijar un nuevo plazo máximo para la finalización de la instrucción.

5. Cuando el Ministerio Fiscal o las partes, en su caso, no hubieran hecho uso de la facultad que les confiere el apartado anterior, no podrán interesar las diligencias de investigación complementarias previstas en los artículos 627 y 780 de esta ley.

6. El juez concluirá la instrucción cuando entienda que ha cumplido su finalidad. Transcurrido el plazo máximo o sus prórrogas, el instructor dictará auto de conclusión del sumario o, en el procedimiento abreviado, la resolución que proceda conforme al artículo 779. Si el instructor no hubiere dictado alguna de las resoluciones mencionadas en este apartado, el Ministerio Fiscal instará al juez que acuerde la decisión que fuera oportuna. En este caso, el juez de instrucción deberá resolver sobre la solicitud en el plazo de quince días.

7. Las diligencias de investigación acordadas antes del transcurso de los plazos legales serán válidas, sin perjuicio de su recepción tras la expiración de los mismos.

8. En ningún caso el mero transcurso de los plazos máximos fijados en este artículo dará lugar al archivo

o, en el procedimiento abreviado, la resolución que proceda.»

de las actuaciones si no concurren las circunstancias previstas en los artículos 637 o 641.

Disposición transitoria. Procesos en tramitación.

La modificación del artículo 324 de la Ley de Enjuiciamiento Criminal contenida en el artículo único será de aplicación a los procesos en tramitación a la entrada en vigor de la presente ley. A tal efecto, el día de entrada en vigor será considerado como día inicial para el cómputo de los plazos máximos de instrucción establecidos en aquél.

BOE de 28/07/2020 núm. 204

 **CORTES GENERALES. CONVALIDACIÓN RD LEY 26/2020.** Medidas urgentes. [Resolución de 22 de julio de 2020](#), del Congreso de los Diputados, por la que se ordena la publicación del Acuerdo de convalidación del Real Decreto-ley 26/2020, de 7 de julio, de medidas de reactivación económica para hacer frente al impacto del COVID-19 en los ámbitos de transportes y vivienda.

BOE de 29/07/2020 núm. 205

 **AVALES. PRIMER TRAMO. EMPRESAS Y AUTÓNOMOS.** [Resolución de 28 de julio de 2020](#), de la Secretaría de Estado de Economía y Apoyo a la Empresa, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 28 de julio de 2020, por el que se establecen los términos y condiciones del primer tramo de la línea de avales a financiación concedida a empresas y autónomos con la finalidad principal de financiar inversiones y se autorizan límites para adquirir compromisos de gasto con cargo a ejercicios futuros, en aplicación de lo dispuesto en el artículo 47 de la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria.

BOE de 30/07/2020 núm. 206

 **FRONTERAS. CONTROL SANITARIO.** [Resolución de 24 de julio de 2020](#), de la Dirección General de Salud Pública, Calidad e Innovación, relativa a los controles sanitarios a realizar en los puntos de entrada de España y se deroga la Resolución de 29 de junio de 2020.

Primero. Todos los pasajeros que lleguen a España por vía aérea o marítima deberán someterse a un **control sanitario antes de su entrada en el país**. Dichos controles podrán incluir la toma de temperatura, un control documental y un control visual sobre el estado del pasajero.

Segundo. El control de temperatura se realizará de modo rutinario con el fin de identificar viajeros con fiebre. Se establece como límite de detección una temperatura igual o superior a 37,5 °C. La toma de la temperatura debe hacerse mediante termómetros sin contacto o por cámaras termográficas. No se almacenarán datos personales ni las imágenes captadas por las cámaras termográficas, debiendo garantizarse la privacidad del pasajero en todo momento. Las compañías navieras, bajo la supervisión

Boletín **LABORAL** Semanal

de Sanidad Exterior, deberán tomar la temperatura a los pasajeros en viaje internacional antes de su llegada a puerto español, siguiendo lo establecido en este apartado.

Séptimo. Esta resolución producirá sus efectos a partir de su **publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y mantendrá su vigencia hasta que el Gobierno declare la finalización de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19**, de acuerdo con lo establecido en el artículo 2.3 del Real Decreto-ley 21/2020, de 9 de junio, de medidas urgentes de prevención, contención y coordinación para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19.

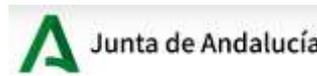
BOE de 31/07/2020 núm. 207

 **FRONTERAS.** [Orden INT/734/2020](#), de 30 de julio, por la que se modifica la 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.

DOGCG de 27/07/2020 núm. 8186

 **CATALUNYA. COMPETENCIAS TRABAJO.** [RESOLUCIÓN TSF/1807/2020](#), de 23 de julio, por la que se mantiene la vigencia y se dejan sin efectos varias resoluciones de medidas en respuesta a la crisis de la COVID-19, que afectan a las competencias del Departamento de Trabajo, Asuntos Sociales y Familias.

BOA de 27/07/2020 núm. 143

 **ANDALUCÍA. CALENDARIO LABORAL.** [Decreto 104/2020](#), de 21 de julio, por el que se determina el calendario de fiestas laborales de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2021.

BOA de 27/07/2020 núm. 147

 **ARAGÓN. CALENDARIO LABORAL.** [DECRETO 55/2020](#), de 15 de julio, del Gobierno de Aragón, por el que se fijan las fiestas laborales retribuidas, no recuperables e inhábiles para el año 2021 en la Comunidad Autónoma de Aragón.

BOC de 24/07/2020 núm. 59 EXTRA

 **CANTABRIA. MEDIDAS NUEVAS NORMALIDAD.** [Resolución](#) por la que se aprueba la segunda modificación de la Resolución de la Consejería de Sanidad de 18 de junio de 2020 por la que se establecen las medidas sanitarias aplicables en la Comunidad Autónoma de Cantabria durante el período de nueva normalidad.

Boletín **LABORAL** Semanal

DOE de 24/07/2020 núm. 144

DOE **EXTREMADURA. NUEVA NORMALIDAD.** [Resolución de 24 de julio de 2020](#), del Vicepresidente Segundo y Consejero, por la que se ordena la publicación en el Diario Oficial de Extremadura del Acuerdo de 22 de julio de 2020 del Consejo de Gobierno de la Junta de Extremadura por el que se establecen las medidas básicas de prevención en materia de salud pública aplicables en Extremadura tras la superación de la fase III del Plan para la transición hacia una nueva normalidad.

DOG de 27/07/2020 núm. 149

DOG **GALICIA. NUEVA NORMALIDAD. MODIFICACIONES. MASCARILLA.** [RESOLUCIÓN de 24 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 23 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.

DOCV de 25/07/2020 núm. 8866



COMUNIDAD VALENCIANA. RÉGIMEN SANCIONADOR MEDIDAS COVID-19. [DECRETO LEY 11/2020](#), de 24 de julio, del Consell, de régimen sancionador específico contra los incumplimientos de las disposiciones reguladoras de las medidas de prevención ante la Covid-19

Actualidad del SEPE



Trámites para solicitar o consultar tu prestación por desempleo

RESUMEN:

Fecha: 29/07/2020

Fuente: web del SEPE

Enlace: [acceder a Nota](#)

Con objeto de facilitar el acceso a las diferentes formas para realizar o consultar el estado de tu prestación por desempleo, ahora encontrarás enlaces directos en la página principal de [Prestaciones por Desempleo](#) de SEPE.es.

Los trámites en línea que puedes realizar son:

- Consultar tu prestación.
- Calcular tu prestación.
- Reconocer tu prestación.
- Solicitar tu prestación o subsidio.
- Obtener un certificado de prestaciones.
- Dar de baja la prestación.

En esta infografía puedes ver las tres maneras para solicitar tu prestación por desempleo a través de la Sede Electrónica del SEPE.



Actualidad del CES



El Pleno del CES aprueba el **Dictamen sobre el Anteproyecto de Ley de Trabajo a Distancia**, solicitado por el Ministerio de Trabajo y Economía Social.

RESUMEN:

Fecha: 22/07/2020

Fuente: web del CES

Enlace: [Acceder al Dictamen](#)

El anteproyecto regula:

Sección 2ª Derechos de contenido económico.

Se reconoce la compensación de gastos y la aportación de medios, equipos y herramientas necesarios para la actividad laboral, estableciendo el derecho de la persona trabajadora a ser compensada por cualquier gasto, directo o indirecto, vinculado al desarrollo de su trabajo a distancia. Especifica la facultad de la negociación colectiva de establecer mecanismos para la determinación de estos gastos.

Sección 3ª. Derechos con repercusión en el tiempo de trabajo.

Se regula el derecho a la flexibilidad horaria, salvo los tiempos de disponibilidad obligatoria o los límites fijados en el acuerdo, y el derecho al registro horario.

Sección 4ª. Derecho a la prevención de riesgos laborales.

Se establece la prohibición del trabajo a distancia a las personas menores de edad, entendiéndose que se trata de un trabajo de especial peligrosidad. Dentro de la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva se tienen particularmente en cuenta los riesgos psicosociales, descansos y desconexiones.

Sección 5ª. Derechos relacionados con el uso de medios digitales.

Se garantizará adecuadamente el derecho a la intimidad y a la protección de datos, con una previsión de no exigibilidad respecto a la instalación de programas o aplicaciones en dispositivos propiedad de la persona trabajadora. Igualmente hace referencia al derecho a la desconexión digital, en los términos del art. 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, incluyendo la obligación empresarial de garantizar la desconexión.

Modifica el título de la sección 4ª del capítulo V la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción social.

Introduce un nuevo artículo, el 138 bis, incorporando un procedimiento específico para las reclamaciones judiciales relacionadas con el derecho de acceso, de reversión, y las modificaciones del trabajo a distancia y del trabajo a distancia ocasional. Igualmente se contempla que, cuando la causa de reclamación relacionada con el trabajo a distancia sea la conciliación de responsabilidad, será prioritario el procedimiento del artículo 139 de dicha Ley.

Consulta de la DGT



IRPF. La DGT vuelve a recordar que la indemnización recibida por despido improcedente tributa si no pasa por el SMAC.

RESUMEN: recuerda que la indemnización por despido improcedente quedará exenta (hasta 180.000 euros) siempre que el reconocimiento de la improcedencia del despido **se produzca en el acto de conciliación** ante el Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación (SMAC) o bien **mediante resolución judicial**.

Fecha: 10/06/2020

Fuente: web de la DGT

Enlace: [Consulta V1876-20 de 10/06/2020](#)

CONSULTA/IRPF

Hechos:

Una trabajadora inició su relación laboral con una empresa el 4 de mayo de 2015, y fue despedida el 12 de abril de 2019. La empresa comunicó inicialmente un despido por causas objetivas, si bien el mismo día **reconoció la improcedencia del despido** y satisfizo la indemnización prevista en el Estatuto de los Trabajadores.

La DGT:

El artículo 7, que queda redactada de la siguiente forma:

e) Las indemnizaciones por despido o cese del trabajador, en la cuantía establecida con carácter obligatorio en el Estatuto de los Trabajadores, en su normativa de desarrollo o, en su caso, en la normativa reguladora de la ejecución de sentencias, sin que pueda considerarse como tal la establecida en virtud de convenio, pacto o contrato.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, en los supuestos de despidos colectivos realizados de conformidad con lo dispuesto en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, o producidos por las causas previstas en la letra c) del artículo 52 del citado Estatuto, siempre que, en ambos casos, se deban a causas económicas, técnicas, organizativas, de producción o por fuerza mayor, quedará exenta la parte de indemnización percibida que no supere los límites establecidos con carácter obligatorio en el mencionado Estatuto para el despido improcedente.

El importe de la indemnización exenta a que se refiere esta letra tendrá como límite la cantidad de 180.000 euros.”

Con la normativa actual, recuerda Hacienda, para declarar la exención de las indemnizaciones por despido será necesario que el reconocimiento de la improcedencia del despido **se produzca en el acto de conciliación** ante el Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación (SMAC) o bien **mediante resolución judicial**.

En el caso planteado, la improcedencia del despido no parece haber sido reconocida en el acto de conciliación ante el Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación (SMAC) o bien mediante resolución judicial

Por tanto, concluye la Consulta, no resultaría de aplicación la exención contemplada en el artículo 7 e) de la LIRPF. En definitiva, **la indemnización estará sujeta y no exenta**, calificándose como rendimiento del trabajo,

Eso sí, señala la Consulta, es posible aplicar el porcentaje de reducción del 30 por 100 previsto en el artículo 18.2 de la LIRPF, si se cumplen los requisitos para ello.

Sentencia del TS de interés



CÓMPUTO DE PLAZO DE 9 MESES PARA ACTUACIONES DE COMPROBACIÓN. La fecha de inicio de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social es la de cuando se realiza la visita al centro y no la de orden de servicio

RESUMEN: el cómputo del plazo de nueve meses establecido para las actuaciones de comprobación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social no se inicia, en caso de que exista orden de servicio y posterior visita de inspección, cuando se dicta la orden de servicio, sino cuando se produce la visita de inspección

Fecha: 21/07/2020

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [acceder a Sentencia del TS de 21/07/2020](#)

La cuestión de interés casacional del presente recurso se determina en el auto de 28 de enero de 2019, en el que la Sección de Admisión de esta Sala acuerda:

"Segundo. Precisar que las cuestiones en las que se entiende que existe interés casacional objetivo para la formación de jurisprudencia son las siguientes:

Si el cómputo del plazo de nueve meses establecido para las actuaciones de comprobación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social se inicia, en caso de que exista orden de servicio, cuando se dicta la misma, o si, por el contrario, existiendo visita de inspección, es la fecha en la que se ha llevado a cabo esta visita la que debe tenerse en cuenta para fijar el día inicial del cómputo del plazo de caducidad. En definitiva, cual es el día inicial en el cómputo del plazo de caducidad de nueve meses previsto en el artículo 17 del Reglamento de Organización y Funcionamiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, aprobado por Real Decreto 138/2000, de 4 de febrero. [...]"

El TS:

La doctrina jurisprudencial que fijamos es que **el cómputo del plazo de nueve meses establecido para las actuaciones de comprobación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social no se inicia, en caso de que exista orden de servicio y posterior visita de inspección, cuando se dicta la orden de servicio, sino cuando se produce la visita de inspección** que, en tal supuesto, es el día inicial para el cómputo del plazo de caducidad de nueve meses previsto en el artículo 17 del Reglamento de Organización y Funcionamiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, aprobado por Real Decreto 138/2000, de 4 de febrero.

Actualidad del Poder Judicial



ACCIDENTE LABORAL. El Tribunal Supremo considera accidente laboral la lesión cardiovascular sufrida por un trabajador durante la "pausa del bocadillo"

RESUMEN: El alto tribunal señala que esta pausa está contemplada en la jornada laboral según el convenio de su empresa

Fecha: 28/07/2020

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [SENTENCIA TODAVÍA NO DISPONIBLE](#)

La Sala de lo Social del Tribunal Supremo ha dictado una sentencia en la que considera accidente laboral la lesión cardiovascular sufrida, súbitamente, por un trabajador durante el descanso de la "pausa del bocadillo", al estar incluido en la jornada laboral según el convenio de su empresa.

El tribunal destaca que el breve descanso durante el que sobreviene la lesión es tiempo de trabajo tanto a efectos de la jornada (por previsión convencional) como de la presunción de laboralidad, recogida en el artículo 156.3 de la Ley General de la Seguridad Social. Dicho artículo dispone que se presumirá, salvo prueba en contrario, que son constitutivos de accidente de trabajo las lesiones que sufra el trabajador durante el tiempo y en el lugar de trabajo.

La Sala explica que el Estatuto de los Trabajadores –artículo 34.4- contempla la existencia de esta pausa de una duración no inferior a quince minutos cuando la jornada diaria continuada exceda de seis horas, y que se contabilizará como tiempo de trabajo efectivo cuando así esté establecido o se establezca por convenio colectivo o contrato de trabajo.

La sentencia, con ponencia del magistrado Antonio V. Sempere, afirma que este "periodo de descanso" debe disfrutarse necesariamente en algún momento intermedio de la jornada, como corresponde a su naturaleza de interrupción de la actividad con la finalidad de recuperarse de la fatiga y reanudarla en mejores condiciones físicas, pero no al principio ni al final de aquella, porque en tal caso no se trataría ya de un descanso, sino de una simple reducción de jornada.

Añade que así se realiza "el carácter de seguridad y salud laboral asociado al mismo. Es decir, hay una implícita conexión con el esfuerzo (físico y mental) de quien presta su actividad; por otro lado, la breve duración y, sobre todo, la necesidad de reanudar inmediatamente la actividad productiva sugiere que estamos ante un tiempo vinculado al contenido del contrato de trabajo". Esta última idea, según la sentencia, es, seguramente, la que explica la extraña fórmula legal conforme a la cual se considera tiempo de trabajo, pero solo si así se pacta (de forma colectiva o individual).

El tribunal estima el recurso de casación para la unificación de doctrina planteado por un trabajador que sufrió un síncope con parada cardiorrespiratoria durante "la pausa del bocadillo" en el comedor de la empresa. El Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) reconoció al recurrente, que trabajaba como moedor de corcho, una Incapacidad Permanente en grado de invalidez, derivada de contingencia común, con derecho a percibir 2033 euros mensuales.

Disconforme con dicha resolución administrativa, el trabajador interpuso una demanda que fue estimada por el Juzgado de lo Social nº de Algeciras. La sentencia de instancia condenó a la Mutua al abono de las prestaciones correspondientes y absolvió al INSS, a la Tesorería General de la Seguridad

Social (TGSS) y a la empresa al entender que el convenio colectivo aplicable consideraba la “pausa del bocadillo” como tiempo de trabajo, por lo que concurrían todos los elementos para que operase la presunción de inocencia sin que la parte demandada la hubiese desvirtuado.

Por su parte, la Mutua recurrió el fallo al Tribunal Superior de Justicia de Andalucía que concluyó que la enfermedad sufrida por el trabajador se produjo dentro de la empresa, pero fuera del tiempo de trabajo; por lo que no estaba amparada por la presunción de laboralidad.

Al estimar el recurso, el Tribunal Supremo anula la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía y confirma la dictada por el Juzgado de lo Social nº 1 de Algeciras.

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.

Recuerda los plazos procesales del mes de agosto



PLAZOS AGOSTO. Para evitar el colapso de la Administración de Justicia, se dictan medidas procesales de agilización a través del RD Ley 16/2020.

La norma declara **hábiles para todas las actuaciones judiciales**, que a efectos del artículo 183 de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial, se declaran urgentes, **los días 11 a 31 del mes de agosto del 2020**. Se exceptúan de esta previsión los sábados, domingos y festivos, salvo para aquellas actuaciones judiciales para las que estos días sean ya hábiles conforme a las leyes procesales.

[Real Decreto-ley 16/2020, de 28 de abril, de medidas procesales y organizativas para hacer frente al COVID-19 en el ámbito de la Administración de Justicia](#)

Fecha: 31/07/2020

Fuente: ...

Enlace:

Cómputo de plazos procesales y ampliación del plazo para recurrir. (art. 2 RD Ley 16/2020)

1. Los términos y plazos previstos en las leyes procesales que hubieran quedado suspendidos por aplicación de lo establecido en la disposición adicional segunda del Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19, **volverán a computarse desde su inicio**, siendo por tanto el primer día del cómputo el siguiente hábil a aquel en el que deje de tener efecto la suspensión del procedimiento correspondiente.

Plazos procesales:

- Los fijados por días o meses y anteriores al estado de alarma: **5 de junio (plazo íntegro)**
- Los fijados por días o meses y notificados durante el estado de alarma: **5 de junio**

2. Los plazos para el anuncio, **preparación, formalización e interposición de recursos contra sentencias y demás resoluciones** que, conforme a las leyes procesales, pongan fin al procedimiento y que sean notificadas durante la suspensión de plazos establecida en el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, así como las que sean notificadas dentro de los veinte días hábiles siguientes al levantamiento de la suspensión de los plazos procesales suspendidos, **quedarán ampliados por un plazo igual al previsto para el anuncio, preparación, formalización o interposición del recurso en su correspondiente ley reguladora**.

Plazos procesales en materia de recursos frente a resoluciones finales, notificados durante el estado de alarma y dentro de los 20 días hábiles siguientes al alzamiento: inicio del cómputo

- Notificados durante el estado de alarma: **5 de junio (se duplica el plazo)**
- Notificados dentro de los 20 días hábiles siguientes: **el día siguiente a la notificación**, art 185 LOPJ y 133LEC (**se duplica el plazo**).

Mes de agosto: días 11 al 31 (art. 1 RD Ley 16/2020)

La norma declara **hábiles para todas las actuaciones judiciales**, que a efectos del artículo 183 de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial, se declaran urgentes, **los días 11 a 31 del mes**

de agosto del 2020. Se exceptúan de esta previsión los sábados, domingos y festivos, salvo para aquellas actuaciones judiciales para las que estos días sean ya hábiles conforme a las leyes procesales.

Mes de agosto: días 1 al 10 (art. 1 RD Ley 16/2020)

Respecto a los **días del mes de agosto de 2020 que oficialmente figuran como inhábiles**, es decir, **del 1 al 10 agosto**, se establecen las siguientes especialidades **según el orden jurisdiccional de que se trate**.

AGOSTO 2020						
Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						

Orden Civil:

Días inhábiles: según el [artículo 130.2 de la LEC](#) son días inhábiles a efectos procesales los sábados y domingos, y los días 24 y 31 de diciembre, los días de fiesta nacional y los festivos a efectos laborales en la respectiva Comunidad Autónoma o localidad. También **serán inhábiles los días del mes de agosto**.

Habilitación días inhábiles: según el [artículo 131.1 de la LEC](#) de oficio o a instancia de parte, los Tribunales podrán habilitar los días y horas inhábiles, cuando hubiere causa urgente que lo exija. Se considerarán urgentes las actuaciones del tribunal cuya demora pueda causar grave perjuicio a los interesados o a la buena administración de justicia, o provocar la ineficacia de una resolución judicial. Para las actuaciones urgentes a que se refiere el apartado anterior serán hábiles los días del mes de agosto, sin necesidad de expresa habilitación

En el **cómputo civil de los plazos:** [Artículo 5.2 del Código Civil](#) **no se excluyen los días inhábiles**. Es decir, los vencimientos de interposiciones de demandas por prescripciones acaecidas en ellas ejercitadas si se producen durante el mes de agosto, se presentarán en este mes.

Procedimientos con tramitación preferente en el orden civil

Asimismo, el RDL 16/2020 establece que determinados procedimientos se tramitarán de manera preferente desde el levantamiento de la suspensión de los plazos procesales declarada en virtud del RD 463/2020, y hasta el día 31 de diciembre de 2020.

En el orden civil: ([artículo 7 del RD Ley 16/2020](#))

- Los procesos o expedientes de jurisdicción voluntaria en los que se adopten las medidas paterno filiales previstas en el artículo 158 del Código Civil, así como el procedimiento especial y sumario en materia de derecho de familia como consecuencia del COVID-19.
- Los procesos derivados de la falta de reconocimiento por la entidad acreedora de la moratoria legal en las hipotecas de vivienda habitual y de inmuebles afectos a la actividad económica.
- Los procesos derivados de cualesquiera reclamaciones que pudieran plantear los arrendatarios por falta de aplicación de la moratoria prevista legalmente o de la prórroga obligatoria del contrato.
- Los procedimientos concursales de deudores que sean personas naturales y que no tengan la condición de empresario

Contencioso-Administrativo

El mes de agosto se considera inhábil.

Norma general: según el [artículo 128.2 de la LJCA](#) durante el mes de agosto no correrá el plazo para interponer el recurso contencioso-administrativo ni ningún otro plazo de los previstos en la LJCA.

Excepciones: según el [artículo 128.2 de la LJCA](#) durante el mes de agosto no correrá el plazo para interponer el recurso contencioso-administrativo ni ningún otro plazo de los previstos en esta Ley salvo para el procedimiento para la protección de los derechos fundamentales en el que el mes de agosto tendrá carácter de hábil.

Casos de urgencia: según el [artículo 128.3 de la LJCA](#) en casos de urgencia, o cuando las circunstancias del caso lo hagan necesario, las partes podrán solicitar al órgano jurisdiccional que habilite los días inhábiles en el procedimiento para la protección de los derechos fundamentales o en el incidente de suspensión o de adopción de otras medidas cautelares. El Juez o Tribunal oirá a las demás partes y resolverá por auto en el plazo de tres días, acordando en todo caso la habilitación cuando su denegación pudiera causar perjuicios irreversibles

Procedimientos con tramitación preferente en el orden contencioso administrativo

Asimismo, el RDL 16/2020 establece que determinados procedimientos se tramitarán de manera preferente desde el levantamiento de la suspensión de los plazos procesales declarada en virtud del RD 463/2020, y hasta el día 31 de diciembre de 2020.

En el orden contencioso: ([artículo 7 del RD Ley 16/2020](#))

En el orden jurisdiccional contencioso-administrativo, los recursos que se interpongan contra los actos y resoluciones de las Administraciones Públicas por los que se deniegue la aplicación de ayudas y medidas previstas legalmente para paliar los efectos económicos de la crisis sanitaria producida por el COVID-19.

Laboral

Norma general: Según el [artículo 43 de la LRJS](#) los días del mes de agosto en la jurisdicción social **serán inhábiles**

Excepción: según el [artículo 43 de la LRJS](#) el mes de agosto **será hábil** para los siguientes procedimientos:

- Modalidades procesales de despido
- Extinción del contrato de trabajo de los artículos 50, 51 y 52 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores
- Movilidad geográfica y modificación sustancial de las condiciones de trabajo
- Suspensión del contrato y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor
- Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral
- Impugnación de altas médicas
- Vacaciones
- Materia electoral
- Conflictos colectivos
- Impugnación de convenios colectivos y tutela de derechos fundamentales y libertades públicas, tanto en el proceso declarativo como en trámite de recurso o de ejecución
- Adopción de actos preparatorios, medidas precautorias y medidas cautelares, en particular en materia de prevención de riesgos laborales, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales
- Ejercicio de las acciones laborales derivadas de los derechos establecidos en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género

Procedimientos con tramitación preferente en el orden social

Asimismo, el RDL 16/2020 establece que determinados procedimientos se tramitarán de manera preferente desde el levantamiento de la suspensión de los plazos procesales declarada en virtud del RD 463/2020, y hasta el día 31 de diciembre de 2020.

En el orden social: ([artículo 7 del RD Ley 16/2020](#))

En el orden jurisdiccional social, tendrán carácter urgente y preferente los procesos por despido o extinción de contrato, los derivados del procedimiento para declarar el deber y forma de recuperación de las horas de trabajo no prestadas durante el permiso retribuido previsto en el Real Decreto-ley 10/2020, de 29 de marzo, por el que se regula un permiso retribuido recuperable para las personas trabajadoras por cuenta ajena que no presten servicios esenciales, con el fin de reducir la movilidad de la población en el contexto de la lucha contra el COVID-19; los procedimientos por aplicación del plan MECUIDA del artículo 6 del Real Decreto-Ley 8/2020, de 17 de marzo; los procedimientos para la impugnación individual, colectiva o de oficio de los expedientes de regulación temporal de empleo por las causas reguladas en los artículos 22 y 23 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo; y los que se sustancien para hacer efectiva la modalidad de trabajo a distancia o la adecuación de las condiciones de trabajo previstas en el artículo 5 del mismo.

Actualidad del Ministerio de Trabajo



PLANES DE IGUALDAD. Firmado el Acuerdo por la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el trabajo

RESUMEN: La ministra de Trabajo y Economía Social, Yolanda Díaz, la ministra de Igualdad, Irene Montero, el secretario general de CCOO, Unai Sordo, y el secretario general de UGT, Pepe Álvarez, han firmado el Acuerdo por la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el trabajo tras un proceso extenso de diálogo social con los agentes sociales, consulta y participación.

Fecha: 30/07/2020

Fuente: web del Gobierno de España

Enlace: [Nota](#)

Los nuevos reglamentos que han firmado los ministerios de Trabajo, Igualdad y los sindicatos mayoritarios en España, garantizarán la igualdad retributiva, la efectividad de los planes de igualdad y su registro con información retributiva desglosada y promediada, por clasificación profesional y por trabajos de igual valor.

En este sentido, Yolanda Díaz considera que el acuerdo "refleja mecanismos y procedimientos concretos para que los registros retributivos, las auditorías y los planes de igualdad sean instrumentos eficaces para la igualdad real. Es un acuerdo efectivo, que viene a romper los sesgos de género en la valoración de los puestos de trabajo", señaló la ministra de Trabajo.

Díaz resaltó también la actuación de los agentes sociales en este procedimiento normativo. "No solo han estado en el desarrollo de los textos sino que, con su presencia, se ha reforzado y asegurado la obligación de que los planes de igualdad sean negociados, garantizando así lo que ya dictaba la Ley Orgánica de Igualdad Efectiva". Por su parte, Irene Montero ha asegurado que, como ministra de Igualdad, se siente "especialmente orgullosa" de estampar su firma en un acuerdo junto a los agentes sociales y la Ministra de Trabajo, porque "este gesto sencillo es un símbolo de época".

"Queremos trabajo decente, queremos plena igualdad. Queremos derechos laborales y seguridad en el empleo. Queremos retribuciones justas. Ponemos de nuestra parte, desde el diálogo, para que esas justas reivindicaciones del feminismo y las trabajadoras de este país estén hoy más cerca que ayer; muy conscientes de todo lo que nos queda por avanzar pero muy firmes, también, en cada uno de los pasos que vamos dando", señaló la ministra de Igualdad.

Además, tanto CCOO como UGT han coincidido en señalar que se trata de un acuerdo "muy importante" que representa "un gran avance y contribuye a la igualdad efectiva entre hombres y mujeres". Los ministerios y las organizaciones sindicales destacaron la importancia del desarrollo del diálogo social, que ha sido "fundamental" procedimiento normativo, así como las aportaciones de otras entidades, asociaciones y personas que han participado en la consulta y en la audiencia.

Reglamentos

El reglamento para la igualdad retributiva establece **para todas las empresas de más de 50 trabajadoras y trabajadores la obligación de tener un registro retributivo** para advertir si existe hipervaloración o infravaloración del puesto según el género. Las empresas deberán elaborar un plan de igualdad y realizar una auditoría retributiva, es decir, un diagnóstico de la situación retributiva y un plan de acción para corregir diferencias y prevenirlas.

A su vez, desde los ministerios de Trabajo e Igualdad se desarrollará, por orden ministerial, las herramientas modelo que podrán ser utilizadas de forma gratuita por las empresas para el registro retributivo y valoración de los puestos de trabajo con el objetivo de tener una información desglosada por clasificación profesional y por trabajos de igual valor.

Además, los reglamentos establecen que las comisiones negociadoras de los convenios colectivos deben asegurarse de que se respetan los criterios para una adecuada valoración de los puestos de trabajo.

Planes de igualdad

Las empresas deberán contar con planes de igualdad efectivos y específicos que pongan el énfasis en el diagnóstico con los efectos reales y sin reproducir estereotipos de géneros.

Se reforzará el carácter negociado que deben tener los planes de igualdad, por lo que se establecen reglas de legitimación y se clarifica el procedimiento de negociación, particularmente en aquellas empresas que no tienen representantes legales.