

Índice


BOLETINES OFICIALES

[\[PÁG. 3\]](#)

BOE de 02/09/2020 núm. 235

 **ORGANISMO ESTATAL DE INSPECCIÓN DE TRABAJO.** Real Decreto 787/2020, de 1 de septiembre, por el que se modifican el Real Decreto 577/1982, de 17 de marzo, por el que se regulan la estructura y competencias del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, el Real Decreto 505/1985, de 6 de marzo, sobre organización y funcionamiento del Fondo de Garantía Salarial, el Real Decreto 1383/2008, de 1 de agosto, por el que se aprueba la estructura orgánica y de participación institucional del Servicio Público de Empleo Estatal y el Real Decreto 192/2018, de 6 de abril, por el que se aprueban los estatutos del Organismo Autónomo Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social. [\[PÁG. 2\]](#)

DOE de 01/09/2020 núm. 170

 **EXTREMADURA. DÍAS FESTIVOS.** Decreto 48/2020, de 26 de agosto, por el que se fija el calendario de días festivos de la Comunidad Autónoma de Extremadura para el año 2021. [\[PÁG. 2\]](#)

Ministerio de Trabajo – Proyectos cerrados a Consulta pública



Anteproyecto de Ley de Trabajo a distancia. Cerrado a información pública

El Gobierno está negociando con los agentes sociales otro borrador de anteproyecto de ley de trabajo a distancia.



Sentencia del Juzgado Social de Barcelona de interés

COVID-19. NULO o IMPROCEDENTE. Un juzgado de Sabadell obliga a readmitir una trabajadora despedida durante el estado de alarma. Tenía un contrato temporal por obra y servicio. [\[PÁG. 5\]](#)



Sentencia del TS de interés

Validez de las declaraciones trimestrales de IVA para justificar la situación económica negativa de la empresa. [\[PÁG. 6\]](#)




Sentencia del TS de interés

Comunicar a los trabajadores por correo electrónico o what's up de un ERTE a los trabajadores afectados es una vía idónea, en vistas de las circunstancias de pandemia. [\[PÁG. 7\]](#)

BOLETINES OFICIALES

BOE de 02/09/2020 núm. 235

 **ORGANISMO ESTATAL DE INSPECCIÓN DE TRABAJO.** [Real Decreto 787/2020](#), de 1 de septiembre, por el que se modifican el Real Decreto 577/1982, de 17 de marzo, por el que se regulan la estructura y competencias del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, el Real Decreto 505/1985, de 6 de marzo, sobre organización y funcionamiento del Fondo de Garantía Salarial, el Real Decreto 1383/2008, de 1 de agosto, por el que se aprueba la estructura orgánica y de participación institucional del Servicio Público de Empleo Estatal y el Real Decreto 192/2018, de 6 de abril, por el que se aprueban los estatutos del Organismo Autónomo Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social.


Entrada en vigor: 1 de septiembre de 2020

Mediante el Real Decreto 192/2018, publicado en el Boletín Oficial del Estado del día 7 de abril de 2018, se procede a la aprobación de los **Estatutos del Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social**, regulándose su estructura central y periférica, los órganos de dirección y participación institucional, y lo relativo al régimen económico, patrimonial y de contratación. En la estructura central, como órganos de dirección cuenta con el **Consejo Rector** y con el **Director**, y como órgano de participación institucional con el **Consejo General**.

El Consejo Rector es el máximo órgano de dirección, y se configura como un órgano colegiado, de carácter paritario formado por representantes de la Administración General del Estado y de las Comunidades Autónomas, atribuyéndosele funciones de propuesta, impulso y aprobación de las decisiones de mayor trascendencia para la vida del Organismo. Se regula asimismo su funcionamiento, en pleno y en comisión permanente, y se establece que le corresponde la aprobación de su Reglamento de funcionamiento interno.

La representación y gestión del Organismo se encomiendan a su Director, a quien también se encomiendan las funciones propias de la Autoridad Central de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de acuerdo con lo establecido en el Convenio número 81 de la Organización Internacional del Trabajo.

DOE de 01/09/2020 núm. 170

 **EXTREMADURA. DÍAS FESTIVOS.** [Decreto 48/2020](#), de 26 de agosto, por el que se fija el calendario de días festivos de la Comunidad Autónoma de Extremadura para el año 2021

1 de enero, Año Nuevo.
6 de enero, Epifanía del Señor.
1 de abril, Jueves Santo.
2 de abril, Viernes Santo.
1 de mayo, Fiesta del Trabajo.
15 de agosto, Asunción de la Virgen.
8 de septiembre, Día de Extremadura.
12 de octubre, Fiesta Nacional de España.
1 de noviembre, Todos los Santos.
6 de diciembre, Día de la Constitución Española.
8 de diciembre, Inmaculada Concepción.
25 de diciembre, Natividad del Señor.

Ministerio de Trabajo – Proyectos cerrados a Consulta pública

Anteproyecto de Ley de Trabajo a distancia. Cerrado a información pública



El Gobierno está negociando con los agentes sociales otro borrador de anteproyecto de ley de trabajo a distancia.

[Anteproyecto](#)

[Dictamen del Consejo Económico y Social de 22/07/2020](#)

Objetivo de la norma

Se trata de proporcionar una regulación suficiente que dé respuestas a diversas necesidades, equilibrando el uso de estas nuevas formas de prestación de trabajo por cuenta ajena y las ventajas que suponen para empresas y personas trabajadoras, de un lado, y un marco de derechos que satisfagan, entre otros, los principios sobre su carácter voluntario y reversible, el principio de igualdad de trato en las condiciones profesionales, en especial la retribución incluida la compensación de gastos, la promoción y la formación profesional, el ejercicio de derechos colectivos, los tiempos máximos de trabajo y los tiempos mínimos de descanso, la distribución flexible del tiempo de trabajo, así como los aspectos preventivos relacionados básicamente con la fatiga física y mental, el uso de pantallas de visualización de datos y los riesgos de aislamiento.

El objetivo es procurar igualmente certezas para personas trabajadoras y empresas sobre la utilización del trabajo a distancia incluida dentro del derecho de conciliación, incluyendo los requisitos necesarios para un ejercicio equilibrado y corresponsable entre mujeres y hombres.

Por último, es necesario introducir los elementos precisos para asegurar que el trabajo a distancia y el empleo de los dispositivos digitales y otras formas de trabajo en red, no supongan una desprotección o merma de los derechos a la privacidad, sin perjuicio de las formas de control empresarial que puedan ejercerse de acuerdo con las exigencias de la LOPD y el ET.

Algunas pinceladas:

El texto fue sometido hasta el pasado 7 de julio a audiencia e información pública para la presentación de aportaciones y debe ser ahora negociado con los agentes sociales, antes de ser aprobado por el Consejo de Ministros para su tramitación en el Congreso y el Senado.

Qué entiende por trabajo a distancia:

Este segundo borrador (no disponible) entiende que el trabajo a distancia es regular cuando, en un periodo de referencia de tres meses, **se aplica en un mínimo del 20 % de la jornada, es decir, un día la semana en un contrato ordinario.**

No se aplica para los trabajadores públicos

La futura ley de trabajo a distancia **no será de aplicación para el personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas** hasta que no exista una normativa específica para este colectivo. Hasta entonces, detalla, se regirá por lo dispuesto en el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores.

Dicho artículo establece que el trabajo a distancia se formalizará por escrito y que los trabajadores tendrán derecho a percibir, como mínimo, la retribución total establecida para su grupo profesional y funciones. Además, insta a garantizar el acceso a la formación y a una adecuada protección en materia de seguridad y salud, y dispone que los trabajadores a distancia también podrán ejercer los derechos de representación colectiva.

Será voluntario

Al igual que el anterior texto, este segundo borrador establece que el trabajo a distancia **"será voluntario para la persona trabajadora y la empleadora"** y requerirá un acuerdo establecido de forma previa.

Así, **la negativa de la persona trabajadora a trabajar a distancia o su falta de adaptación o la ineptitud, entre otras, no serán causas justificativas de la extinción de la relación laboral ni de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo.** Además, el texto contempla que la decisión será "reversible para la empresa y la persona trabajadora".

Acuerdo por escrito

Dicho acuerdo entre ambas partes, señala el texto, **"deberá realizarse por escrito"** y podrá estar incorporado al contrato de trabajo inicial o realizarse en un momento posterior, pero en todo caso deberá formalizarse antes de que se inicie el mismo.

En este caso, los contratos de trabajo celebradas con menores no admiten acuerdo de trabajo a distancia, mientras que en los contratos en prácticas y los contratos para la formación y el aprendizaje, solo cabrá un acuerdo de trabajo a distancia que garantice, como mínimo, un porcentaje del 50 % de servicios de forma presencial.

Medidas de vigilancia a los trabajadores

Entre las principales novedades, el texto **permite a las empresas adoptar las medidas de vigilancia que consideren oportunas** para verificar que el trabajador cumple con sus funciones, aunque siempre respetando "su "dignidad" y teniendo en cuenta la capacidad real de los trabajadores con discapacidad para cumplir con sus obligaciones y deberes.

El anterior borrador precisaba que las empresas podrían establecer "medios de control empresarial de la actividad" para el trabajo a distancia, en los términos previstos en la Ley de Protección de Datos, pero no un control "intensivo o permanente" que atente contra el derecho a la intimidad.

Se suavizan los costes para el empresario

Con el fin de atraer a los empresarios, el Gobierno suaviza cómo se abonan y se compensan los gastos del empleado. Mientras que en el anterior texto el Ejecutivo apuntaba a que el desarrollo del trabajo a distancia deberá ser sufragado "en su totalidad" por la empresa y no podrá suponer "en ningún caso" la asunción por parte de la persona trabajadora de gastos, **en este nuevo borrador ambas referencias desaparecen.**

Así, establece, el desarrollo del trabajo a distancia "deberá ser sufragado o compensado por la empresa, y no podrá suponer la asunción por parte de la persona trabajadora de gastos relacionados con los equipos, herramientas y medios vinculados al desarrollo de su actividad laboral", algo que será determinado "por medio de convenio colectivo o de acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras".

Se relajan los requisitos de registro horario

También se relajan los requisitos de registro horario, aunque se sigue exigiendo que la fórmula elegida refleje "fielmente" el momento de inicio y finalización de la jornada y de los tramos de actividad.

En este caso, la anterior norma establecía que dicho registro horario incluyese "el tiempo de activación y desactivación de los equipos, así como, en su caso, el tiempo dedicado a la preparación y realización de las tareas de cada una de las fases del ciclo de procesamiento y entrega". Dicho texto también se elimina.



Sentencia del Juzgado Social de Barcelona de interés

COVID-19. NULO o IMPROCEDENTE. Un juzgado de Sabadell obliga a readmitir una trabajadora despedida durante el estado de alarma

Tenía un contrato temporal por obra y servicio

RESUMEN: disparidad de criterios de los Juzgados de lo Social respecto a los despidos sin causa durante el estado de alarma: nulo o improcedente

Fecha: 06/07/2020

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [acceder a Sentencia del Juzgado de lo Social de Sabadell de 02/07/2020](#)

[También Sentencia del Juzgado de lo social de Sabadell de 06/07/2020](#)

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.

Recuerda que la Sentencia de lo social de Barcelona de 10/07/2020: considera **IMPROCEDENTE el despido por considerar que las causas de nulidad están tasadas.**

Este juzgador considera, en tanto en cuanto no exista doctrina jurisprudencial unificada, que los despidos que tengan lugar contrariando el art. 2 del Real Decreto Ley 9/2020 deben ser declarados improcedentes, y no nulos, por las siguientes razones:

1º Por no existir obstáculo que permita predicar la aplicación de la doctrina jurisprudencial consolidada sobre los despidos sin causa.

2º Porque la declaración de nulidad debería reservarse para los casos más graves, expresamente previstos en la ley, especialmente relacionados con los derechos fundamentales.

3º Porque el art. 2 del Real Decreto Ley 9/2020 no introduce una prohibición. Se limita a apuntar que las causas de fuerza mayor o de carácter económico, técnico, organizativo o productivo, derivadas de la crisis por el Covid 19, que podrían justificar un expediente de regulación temporal de empleo (ERTE) de los previstos en el Real Decreto Ley 8/2020 " no se podrán entender como justificativas de la extinción del contrato de trabajo ni del despido". **Y un despido sin causa es improcedente; pero no nulo.**



Sentencia del TS de interés

Validez de las declaraciones trimestrales de IVA para justificar la situación económica negativa de la empresa

RESUMEN: Justificación suficiente de una situación económica negativa. Empresa que pese a alegar pérdidas económicas y descenso de ingresos no aporta la contabilidad social ni explica tal omisión, presentando únicamente las declaraciones fiscales del IVA.

Fecha: 26/06/2020

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [acceder a Sentencia del TS de 26/06/2020](#)

Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada.

Artículo 4. Documentación en los despidos colectivos por causas económicas.

1. En los despidos colectivos por causas económicas, la documentación presentada por el empresario incluirá una memoria explicativa que acredite, en la forma señalada en los siguientes apartados, los resultados de la empresa de los que se desprenda una situación económica negativa.

2. Para la acreditación de los resultados alegados por la empresa, el empresario podrá acompañar toda la documentación que a su derecho convenga y, en particular, deberá aportar las cuentas anuales de los dos últimos ejercicios económicos completos, integradas por balance de situación, cuentas de pérdidas y ganancias, estado de cambios en el patrimonio neto, estado de flujos de efectivos, memoria del ejercicio e informe de gestión o, en su caso, cuenta de pérdidas y ganancias abreviada y balance y estado de cambios en el patrimonio neto abreviados, debidamente auditadas en el caso de empresas obligadas a realizar auditorías, así como las cuentas provisionales al inicio del procedimiento, firmadas por los administradores o representantes de la empresa que inicia el procedimiento. En el caso de tratarse de una empresa no sujeta a la obligación de auditoría de las cuentas, se deberá aportar declaración de la representación de la empresa sobre la exención de la auditoría.

Sin embargo estima la sala que las declaraciones trimestrales de IVA aportadas por la empresa y liquidadas ante la Agencia Tributaria constituyen documentación oficial, como las cuentas anuales de la sociedad depositadas en el registro mercantil, y permiten constatar los ingresos ordinarios o rentas obtenidos cada uno de los trimestres a que se refieren, siendo medio idóneo.

Tampoco esta documentación será un elemento acreditativo excluyente. Podemos compartir la afirmación de la recurrida acerca del principio de libertad probatoria, así como la idoneidad a tal fin de la presentación de una contabilidad social llevada en legal forma, pero no puede rehusarse el predicado de esa condición cuando el elemento aportado fueren las cuestionadas declaraciones tributarias.



Sentencia del TS de interés

Comunicar a los trabajadores por correo electrónico o what's up de un ERTE a los trabajadores afectados es una vía idónea, en vistas de las circunstancias de pandemia

RESUMEN: el mecanismo de comunicación empleado por la empresa para comunicar los ERTEs a los empleados afectados (correo electrónico y what's up) por las particularidades que rodean a la tramitación de los ERTEs en cuestión. Las normas deben interpretarse conforme a la realidad social

Fecha: 29/07/2020

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [acceder a Sentencia de la AN de 29/07/2020](#)

Como último punto de censura cuestiona el sindicato actor el mecanismo de comunicación empleado por la empresa para informar de su decisión definitiva a los trabajadores afectados por la misma, pues el uso de diferentes aplicaciones y redes permiten la libre circulación de información de manera no fehaciente.

El motivo tampoco puede tener favorable acogida por diversas razones. **En primer lugar, porque no niega el sindicato actor que los trabajadores que finalmente resultaron afectados por la medida que nos ocupa no hubieran recibido de manera fehaciente la comunicación empresarial, sino que de manera genérica se afirma que "el WhatsApp, email y otras aplicaciones similares permiten la circulación de información de forma anónima".** Sin embargo, esta circunstancia no se ha constatado en el caso enjuiciado, donde la empresa ha aportado diferentes correos electrónicos remitidos desde una dirección con dominio de la compañía (de cuya autenticidad no se duda, pues se reconoció por la parte actora la totalidad de documentos aportados de contrario) a trabajadores afectados por el ERTE. De hecho, se puede comprobar como en el caso de Don Eleuterio (folios 8 y 9 de descriptor 134) consta hasta la firma del propio trabajador en la casilla correspondiente, lo que evidencia la efectiva recepción del documento.

Por otro lado, no hemos de olvidar las particulares circunstancias que rodearon a la tramitación del ERTE en cuestión, con un estado de alarma declarado por Real Decreto 4463/2020 de 14 de marzo de 2020, cuyo artículo 7 limitaba la libertad de deambulación de las personas pudiendo únicamente circular por las vías de uso público para la realización de las siguientes actividades: a) Adquisición de alimentos, productos farmacéuticos y de primera necesidad. b) Asistencia a centros, servicios y establecimientos sanitarios. c) Desplazamiento al lugar de trabajo para efectuar su prestación laboral, profesional o empresarial. d) Retorno al lugar de residencia habitual. e) Asistencia y cuidado a mayores, menores, dependientes, personas con discapacidad o personas especialmente vulnerables. f) Desplazamiento a entidades financieras y de seguros. g) Por causa de fuerza mayor o situación de necesidad. h) Cualquier otra actividad de análoga naturaleza que habrá de hacerse individualmente, salvo que se acompañe a personas con discapacidad o por otra causa justificada.

En definitiva, previendo el artículo 3.1 del Código Civil que debemos de interpretar las normas conforme a la realidad social del tiempo en que han de ser aplicadas, nunca unas circunstancias fueron tan determinantes para permitir apartarse de lo que son los hábitos y usos ordinarios en las comunicaciones entre empresario y trabajador, de tal suerte que hemos de considerar que el medio empleado por la demandada para informar a los trabajadores acerca de su inclusión en el ERTE por fuerza mayor, fue un sistema adecuado atendiendo a las circunstancias concurrentes en ese momento, no constando a mayores que a través de tal canal de comunicación no quedarán salvaguardados los derechos fundamentales de intimidad de los trabajadores, ni se garantizase la autenticidad y fehaciencia de lo comunicado. La demanda, por consiguiente, ha de ser desestimada