

**NEWSLETTER JURÍDICO-LABORAL AGOSTO Y
SEPTIEMBRE DE 2021**

Índice

1. Medidas urgentes para la protección del empleo, recuperación económica y la mejora del mercado de trabajo (RDL 18/2021)	4
2. Se prorrogan hasta el 28-2-2022 las medidas de protección para autónomos.....	7
3. Se amplía la protección por desempleo hasta el 28-2-2022 (RDL 18/2021)	17
4. ERTES COVID-19. Prórroga hasta el 28-2-2021 (RDL 18/2021)	20
5. Aprobado el Salario Mínimo Interprofesional para 2021	27
6. Publicada la “ley rider”	28
7. Readmisión en despido improcedente por defecto de forma: ¿cuándo puede efectuarse el nuevo despido?.....	29
8. Representación de los trabajadores. ¿Se pueden acumular los créditos horarios reconocidos legal y convencionalmente?	30
9. Complemento de maternidad: computan los hijos nacidos muertos tras 180 días de gestación.....	31
10. Se aprecia discriminación salarial por razón de sexo entre dos categorías profesionales analizando los datos desagregados por sexo	33
11. Expulsar al trabajador despedido del grupo de whatsapp corporativo no vulnera su derecho al honor	35
12. Simular ser contacto estrecho de un positivo de COVID es causa de despido	36
13. Contrato de obra o servicio. Las campañas contratadas para actividades de Contact Center no tienen sustantividad propia.....	37
14. Se declara no justificado un traslado al existir la posibilidad de teletrabajo.....	38
15. ¿Puede causar IT un trabajador en alta que no pudo incorporarse a la empresa?40	
16. Las condiciones recogidas en un convenio colectivo que pierde vigencia no se contractualizan para los jubilados.....	41
17. Desconexiones durante el teletrabajo: ¿son causa de despido?	43
18. El descanso que exige, en caso de necesidad, una reincorporación en 2 minutos es tiempo de trabajo.....	44
19. Procedimiento laboral: no son válidas las pruebas obtenidas utilizando una falsa identidad o suplantándola.....	46
20. Cuidado de menor con enfermedad grave. ¿Se extingue el subsidio si un progenitor pierde el empleo aunque no se encargue de su cuidado?	47

21. La finalización de la contrata no es justificación razonable para el cese producido tras una denuncia ante la ITSS	49
22. Cotización por AT/EP: criterios de la TGSS para determinar el código CNAE	51
23. Se crea la Comisión de coordinación de la ITSS	52
24. ¿Puede implantarse unilateralmente un sistema de puestos calientes o "hot desk"? 54	
25. Nuevo pronunciamiento del TS sobre la prueba de videovigilancia.....	55
26. El TS declara que no es discriminatorio el cese de un trabajador al cumplir 65 años 57	
27. Teletrabajo tras la pausa de comida: ¿es tiempo de trabajo el desplazamiento hasta el domicilio?.....	59
28. Dejar de encomendar unas tareas que han sido reconocidas judicialmente vulnera la garantía de indemnidad	61
29. El TS sentencia que los autónomos societarios no pueden compatibilizar el trabajo con el 100% de la pensión de jubilación	62
30. Despido colectivo. El TS recuerda cómo debe computarse el período de 90 días para apreciar la existencia de fraude	64
31. ¿Qué pluses se abonan durante el disfrute de un permiso retribuido?	66
32. MCSS: aplicación de los coeficientes en la gestión de la IT	67
33. Se modifica el Reglamento general sobre procedimientos para la imposición de sanciones por infracciones de orden social.....	69

1. Medidas urgentes para la protección del empleo, recuperación económica y la mejora del mercado de trabajo (RDL 18/2021)

RDL 18/2021, BOE 29-9-21

Resumen

El RDL 18/2021 recoge, entre otras cuestiones, la prórroga hasta el 28-2-2022 de los ERTE Covid-19 y de sus medidas de acompañamiento, así como de las prestaciones por cese temporal de actividad de los trabajadores autónomos afectados. Se establecen, además, medidas extraordinarias para las empresas y trabajadores afectados por la erupción volcánica registrada en la Isla de La Palma.

Desarrollo

El RDL 18/2021, vigente desde 29-9-2021, incluye medidas urgentes para la protección del empleo, recuperación económica y la mejora del mercado de trabajo. Las principales novedades son las siguientes:

A. Medidas para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19

1. Prórroga de los ERTES

El RDL 18/2021 recoge el VI Acuerdo Social en Defensa del Empleo de defensa del empleo, firmado por el Gobierno y los agentes sociales, recoge las siguientes medidas (RDL 18/2021 art.1 a 7 y disp. adic. 3, disp. adic.4ª, disp.trans. única):

- a) Las empresas pueden solicitar la prórroga hasta el 28-2-2022, de los ERTES de empleo por fuerza mayor, por limitación de la actividad y por causas ETOP que permanecieran vigentes a 30-9-2021. La falta de solicitud en plazo, supondrá la finalización del ERTE desde el 1-1-2021 (ver novedad).
- b) Las empresas afectadas por nuevas restricciones y medidas de contención sanitaria para hacer frente al COVID-19 pueden solicitar un nuevo ERTE por impedimento o limitaciones a la actividad o transitar de ERTES de impedimento a limitación y viceversa (ver novedad). Las exenciones a la cotización en estos casos se vinculan a la formación de los trabajadores mejorando su empleabilidad (ver novedad). Se prevé que esta vinculación entre formación y beneficios en la cotización se incluya en el futuro Mecanismo de Sostenibilidad en el Empleo (RDL 18/2021 disp. adic. 3ª).

En ambos supuestos se mantienen, hasta el 28-2-2022, las medidas de acompañamiento asociadas a los ERTES tales como: la prohibición de reparto de dividendos

correspondientes al ejercicio fiscal en que se apliquen las exenciones a la cotización, la cláusula de salvaguarda del empleo que obliga al mantenimiento del empleo durante 6 meses, prohibición de realizar horas extra y de realizar nuevas contrataciones, o el “prohibido despedir”, entre otras (ver novedad).

La ITSS podrá llevar a cabo las acciones de control necesarias sobre la correcta aplicación de las exenciones en el pago de las cotizaciones, pudiendo iniciar los correspondientes expedientes sancionadores y liquidatorios de cuotas (RDL 18/2021 disp. adic. 2ª).

2. Protección por desempleo (RDL 18/2021 art.6)

Se amplía hasta el 28-2-2022 la protección por desempleo de los trabajadores afectados por ERTE derivados del COVID-19, incluidos los fijos discontinuos. Hasta entonces se puede acceder a la prestación por desempleo sin necesidad de acreditar la carencia mínima (ver novedad).

Asimismo, se prorroga hasta el 28-2-2022 la protección las prestaciones extraordinarias por desempleo para los artistas en espectáculos públicos, personal técnico y auxiliar del sector de la cultura y profesionales taurinos (RDL 18/2021 disp.adic.10ª).

3. Medidas para autónomos

Se establecen las siguientes medidas extraordinarias de protección por cese de actividad de los trabajadores autónomos establecidas para hacer frente a la crisis ocasionada por el COVID-19 (ver novedad):

prestación extraordinaria por cese de actividad en favor de aquellos autónomos que se vean obligados a suspender totalmente sus actividades en virtud de la resolución adoptada por la autoridad competente (RDL 18/2021 art.9).

cese de actividad compatible con el trabajo por cuenta propia (RDL 18/2021 art.10).

prestación extraordinaria de cese de actividad a aquellos trabajadores autónomos que no siendo afectados por el cierre de su actividad ven reducidos sus ingresos y no tengan acceso a la prestación ordinaria o extraordinaria de cese de actividad (RDL 18/2021 art.11).

prestación extraordinaria de cese de actividad para los trabajadores de temporada que desarrollen su actividad al menos durante 2 meses entre los meses de octubre a diciembre (RDL 18/2021 art.12).

exenciones a las cotizaciones para los trabajadores autónomos que dejen de percibir el 30-9-2021 las prestaciones por cese de actividad previstas para hacer frente al COVID-22 y no accedan a otras nuevas. Las exenciones serán de aplicación a las cotizaciones a

la Seguridad Social y formación profesional correspondientes a los meses de octubre 2021 a enero de 2022 (RDL 18/2021 art.8).

El seguimiento y evaluación de estas medidas queda encomendada a la Comisión de seguimiento de las medidas de apoyo para la recuperación de la actividad de los trabajadores autónomos en el ámbito de la Seguridad Social (RDL 18/2021 disp. adic. 12ª).

Se prevé llevar a cabo una revisión de la regulación de la prestación por cese de actividad para extenderlo a supuestos de cese temporal de la actividad y contemplar situaciones relacionadas con ciclos económicos negativos u otro tipo de cambios económicos de naturaleza estructural (RDL 18/2021 disp. adic. 13ª).

4. Plan MECUIDA (RDL 18/2021 disp. adic. 9ª)

La norma prorroga de nuevo del plan MECUIDA. Esta vez hasta el 28-2-2022 (ver novedad)

5. Comisión de seguimiento

La Comisión de Seguimiento tripartita laboral, es la encargada de valorar las medidas recogidas en el RDL 18/2021 y de la evolución de la actividad económica y del Empleo. Para ello, el MTES y el MISSM remitirá mensualmente los datos necesarios. La Comisión se reunirá, previa convocatoria remitida al efecto por el MTES cuando se considere necesario o cuando lo solicite alguna de las organizaciones integrantes (RDL 18/2021 disp. adic. 1ª).

B. Medidas Extraordinarias para los afectados por la erupción volcánica La Palma (disp. adic. 5ª, 6ª y 7ª)

Se establecen medidas extraordinarias para las empresas y trabajadores afectados por la erupción volcánica registrada en la zona de Cumbre Vieja (La Palma), extendiendo a las empresas que vean impedida o limitada su actividad por esa causa, las medidas previstas para los ERTes por fuerza mayor relacionados con el COVID-19. Se recogen también medidas extraordinarias para los trabajadores autónomos afectados por esta misma circunstancia (ver novedad).

Además, se crea una Comisión mixta para la reconstrucción, recuperación y apoyo a la isla de La Palma (RDL 18/2021 disp. adic. 7ª).

C. Ingreso mínimo vital

Se modifica el art.7.2 del RDL 20/2020 para revertir su redacción a la regulación vigente a 11-7-2021 (RDL 18/2021 disp. final.2ª)

D. Aportación de datos a las fundaciones laborales de carácter paritario

Se faculta a la ITSS a facilitar a las fundaciones laborales de carácter paritario para que puedan llevar a cabo las actuaciones precisas para la gestión de las aportaciones destinadas a funcionamiento (RDL 18/201 disp. adic. 8ª).

2. Se prorrogan hasta el 28-2-2022 las medidas de protección para autónomos

RDL 18/2021, BOE 29-9-21

Resumen

El RDL 18/2021 prorroga, hasta el 28-2-2022, las medidas extraordinarias de protección por cese de actividad de los trabajadores autónomos establecidas para hacer frente a la crisis ocasionada por el COVID-19. Además, se establecen exenciones en la cotización hasta el 95% entre los meses de octubre de 2021 y enero de 2022.

Desarrollo

Prestación extraordinaria por cese de actividad por suspensión temporal de toda actividad

El RDL 18/2021 regula en su art.9 la prestación extraordinaria por cese de actividad en favor de los autónomos de alta en el RETA o en el RETM que se vean obligados a suspender totalmente sus actividades como consecuencia del COVID-19. La medida, aplicable a partir del 1-10-2021, se reconoce en los siguientes términos:

1. Los beneficiarios deben reunir los siguientes requisitos:

suspender todas sus actividades a partir del 1-10-2021 en virtud de la resolución adoptada por la autoridad competente como medida de contención de la propagación del COVID-19 o mantener, por los mismos motivos, la suspensión de actividad iniciada anteriormente;

estar afiliados y en alta en el RETA o en el RETM al menos 30 días naturales antes de la fecha de la resolución que acuerde la suspensión de la actividad. Si la resolución se dictó antes del 1-10-2021, el alta debe ser anterior al inicio de la suspensión de la actividad.

estar al corriente en el pago de las cuotas a la Seguridad, sin perjuicio de la invitación al pago.

Esta prestación es también aplicable a los socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado que hayan optado por su encuadramiento como trabajadores por cuenta propia, siempre que reúnan los requisitos exigidos.

2. La cuantía de la prestación es del 70% de la base mínima de cotización que corresponda. Cuando dos o más miembros de una misma unidad familiar (hasta el primer grado de parentesco por consanguinidad o afinidad) tengan derecho a esta prestación, la cuantía de cada una de las prestaciones es del 40%.

3. La solicitud debe presentarse ante la MCSS o el ISM en el plazo de 21 días naturales siguientes a la entrada en vigor del acuerdo o resolución de cierre de actividad. Si la suspensión de la actividad se acordó con anterioridad al 1-10-2021, la solicitud debe presentarse antes del 21-10-2021.

La solicitud debe acompañarse de la siguiente documentación:

miembros de la unidad familiar y si alguno es o puede ser perceptor de una prestación por cese de actividad o tiene algún otro tipo de ingreso. Se debe aportar un consentimiento de todos los miembros de la unidad familiar para el acceso a la información tributaria.

declaración jurada de los ingresos que perciba por su trabajo por cuenta ajena y una autorización para que la administración de la Seguridad Social y las MCSS para que recaben de la administración tributaria los datos tributarios necesarios para la revisión de los requisitos de acceso a la prestación.

certificado de empresa y declaración de la renta.

Las MCSS o el ISM revisarán las resoluciones provisionales adoptadas, una vez finalizada la medida de cierre de actividad, iniciando, en su caso, los trámites de reclamación de cantidades indebidamente percibidas.

4. El derecho a la prestación nace desde el día siguiente a la adopción de la medida de cierre de actividad, o desde el 1-10-2021 si se mantiene la suspensión de actividad iniciada con anterioridad siempre que se solicite en plazo. Si se solicita fuera de plazo, el derecho a la prestación se inicia el primer día del mes siguiente al de la solicitud. La prestación tiene una duración máxima de 5 meses, finalizando el derecho a la misma el último día del mes en que se acuerde el levantamiento de las medidas o el 28-2-2022 si esta última fecha es anterior.

5. Se establecen los siguientes beneficios:

durante el tiempo que permanezca la actividad suspendida se mantiene el alta en el régimen especial correspondiente;

exoneración de la obligación de cotizar desde el primer día del mes en el que se adopta la medida de cierre de actividad, o desde el 1-10-2021 si se mantiene la suspensión de actividad iniciada con anterioridad, y hasta el último día del mes siguiente al que se levante dicha medida o hasta el 28-2-2022, si esta última fecha es anterior. El período de exoneración se entiende como cotizado, siendo asumidas las cotizaciones que correspondan por las entidades que cubran la prestación. La base de cotización aplicable es la establecida en el momento de inicio de la prestación por cese de actividad.

Si la solicitud se presenta fuera de plazo, la exoneración de la obligación de cotizar se inicia desde el día que tenga derecho a percibir la prestación.

Agotada la prestación de cese de actividad por levantarse las medidas de cierre, y una vez finalizada la exoneración de la obligación de cotizar, se podrán aplicar las exenciones previstas en el art.8 del RDL 18/2021 (ver novedad).

No se modifican la duración máxima y resto de condiciones de aplicación de las deducciones en la cotización a que pudiera tener derecho el beneficiario de la prestación.

el tiempo de percepción de la prestación no reduce los periodos de prestación por cese de actividad a los que el beneficiario pueda tener derecho en el futuro.

6. El percibo de la prestación es incompatible con el desarrollo de un trabajo por cuenta ajena, salvo que los ingresos sean inferiores a 1,25 veces el importe del SMI; con el desempeño de otra actividad por cuenta propia; con la percepción de rendimientos procedentes de la sociedad cuya actividad se haya visto afectada por el cierre; así como con la percepción de una prestación de Seguridad Social salvo aquella que el beneficiario viniera percibiendo por ser compatible con el desempeño de la actividad que desarrollaba. En el caso de los trabajadores incluidos en el RETM, la prestación es además incompatible con las ayudas por paralización de la flota.

Prestación extraordinaria por cese de actividad compatible con el trabajo por cuenta propia

A partir de 1-10-2021, los trabajadores autónomos van a poder percibir la prestación ordinaria de cese de actividad compatible con el trabajo por cuenta propia en los siguientes términos (RDL 18/2021 art.10):

1. Son beneficiarios los trabajadores autónomos que reúnan los requisitos establecidos para acceder a la prestación ordinaria por cese de actividad salvo hallarse en situación legal de cese de actividad. Se requiere para ello:

Acreditar en el tercer y cuarto trimestre de 2021 una reducción de los ingresos computables fiscalmente de la actividad por cuenta propia de más del 50 % de los

habidos en el tercer y cuarto trimestre de 2019 y que no supongan unos rendimientos netos computables fiscalmente superiores a 8.070 €. Para el cálculo de la reducción de ingresos se tendrá en cuenta el periodo en alta en el tercer y cuarto trimestre de 2019 y se comparará con el tercer y cuarto trimestre de 2021. En caso de cese definitivo de la actividad antes del 28-2-2022, estos límites se toman en proporción al tiempo de duración de la actividad, computándose completo el mes en que se produzca la baja.

Si tienen trabajadores a su cargo deben acreditar el cumplimiento de todas las obligaciones laborales y de Seguridad Social que tengan asumidas, emitiendo para ello una declaración responsable.

Además, se prorroga hasta el 28-2-2022 la prestación de cese de actividad compatible con el trabajo por cuenta propia (RDL 11/2021 art.7) que los trabajadores autónomos vinieran percibiendo a 30-9-2021, siempre que no hayan agotado el período de prestación máximo previsto con carácter general (LGSS art.338.1) y cumplan con el requisito de reducción de ingresos en el tercer y cuarto trimestre de 2021.

2. La prestación es también compatible con el trabajo por cuenta ajena siempre que los ingresos no superen 1,25 veces el SMI y la suma con los ingresos derivados de la actividad por cuenta propia no superen 2,2 veces el SMI. En este caso, la cuantía de la prestación se reduce al 50 % de la base de cotización mínima que le corresponda en función de la actividad.

3. Durante el percibo de la prestación, el autónomo está obligado a ingresar la totalidad de las cotizaciones aplicando los tipos vigentes a la base de cotización correspondiente. No obstante, la MCSS o el ISM, abona al trabajador, junto con la prestación, el importe de las cotizaciones por contingencias comunes que le hubiera correspondido ingresar de no desarrollar actividad alguna.

4. La solicitud debe presentarse ante la MCSS o el ISM hasta el 21-10-2021. Si se presenta en este plazo, la prestación se reconoce con carácter provisional con efectos de 1-10-2021. Si se presenta más tarde, los efectos se producirán a partir del día primero del mes siguiente a la solicitud. El autónomo puede renunciar a la prestación en cualquier momento hasta el 31-1-2022, con efectos a partir del mes siguiente a su comunicación. También puede devolver por iniciativa propia la prestación si considera que los rendimientos netos computables durante el tercer y cuarto trimestre de 2021 van a superar los umbrales requeridos.

Para poder admitir a trámite la solicitud se autorizará a la Administración de la Seguridad Social y a las MCSS encargadas de la gestión de la prestación para recabar de la administración tributaria correspondiente los datos necesarios para la revisión de los requisitos de acceso a la prestación.

5. A partir del 1-5-2022, las MCSS o el ISM revisarán las resoluciones provisionales adoptadas iniciando, en su caso, los trámites de reclamación de cantidades indebidamente percibidas.

Para ello deben recabar de la administración tributaria correspondiente los datos tributarios del ejercicio 2021. Si no pudieran tener acceso a los datos obrantes en las administraciones tributarias, los trabajadores autónomos deben aportar a la MCSS o al ISM en los 10 días siguientes a su requerimiento:

Copia del modelo 303 de autoliquidación del IVA, correspondiente a las declaraciones del tercer y cuarto trimestre de 2019 y 2021.

Copia del modelo 130 correspondiente a la autoliquidación en pago fraccionado del IRPF del segundo y cuarto trimestre de 2019 y 2021.

Los trabajadores autónomos que tributen en el IRPF por estimación objetiva (modelo 131) deben aportar la documentación necesaria o cualquier otro medio de prueba que sirva para acreditar los ingresos exigidos. No obstante, y a efectos de acreditación de la reducción de los ingresos computables fiscalmente de la actividad por cuenta propia de más del 50 % de los habidos en el tercer y cuarto trimestre de 2019, se entiende que los trabajadores autónomos que tributen por estimación objetiva han experimentado esa reducción siempre que el número medio diario de las personas trabajadoras afiliadas y en alta al sistema de la Seguridad Social en la actividad económica correspondiente, expresada a 4 dígitos (CNAE), durante el periodo al que corresponda la prestación, sea inferior en más de un 7,5% al número medio diario correspondiente al tercer y cuarto trimestre de 2019.

Prestación extraordinaria por cese de actividad por bajos ingresos

El RDL 18/2021 recoge en su art.11 la posibilidad de que los trabajadores autónomos, sin verse afectados por el cierre de su actividad, puedan acceder, a partir del 1-10-2021, a una prestación extraordinaria de cese de actividad en los siguientes términos.

1. Los beneficiarios son los trabajadores autónomos que reúnan los siguientes requisitos:

percibir a 30-9-2021 una prestación extraordinaria de cese de actividad por bajos ingresos (RDL 11/2021 art.8) o una prestación de cese de actividad compatible con el trabajo por cuenta propia (RDL 2/2021 art.7) y no poder causar derecho a la prestación de cese de actividad compatible con el trabajo por cuenta propia a partir del 1-10-2021 (RDL 18/2021 art.10);

estar de alta en el RETA o RETM antes del 1-4-2020 y estar al corriente en el pago de las cotizaciones, sin perjuicio de la invitación al pago;

tener unos rendimientos netos computables fiscalmente por su actividad por cuenta propia en el tercer y cuarto trimestre de 2021 que no sean superiores a 6.650 euros (75% del SMI en ese período), y que lo habidos en el cuarto trimestre de 2021 sean inferiores en un 75% a los habidos en el cuarto trimestre de 2019;

en caso de tener trabajadores a su cargo: acreditar, mediante declaración responsable, el cumplimiento de todas las obligaciones laborales y de Seguridad Social

Esta prestación es también aplicable a los socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado que hayan optado por su encuadramiento como trabajadores por cuenta propia, siempre que reúnan los requisitos exigidos.

2. La cuantía de la prestación es del 50% de la base mínima de cotización que corresponda. Cuando convivan en un mismo domicilio personas unidas por vínculo familiar o unidad análoga de convivencia hasta el primer grado de parentesco por consanguinidad o afinidad, y dos o más miembros tengan derecho a esta u otra prestación de cese de actividad, la cuantía de la prestación es del 40%.

3. La solicitud debe presentarse ante la MCSS o el ISM hasta el 21-10-2021. Si se presenta en este plazo, la prestación se reconoce con efectos de 1-10-2021. Si se presenta más tarde, los efectos se producirán a partir del primer día del mes siguiente a la solicitud.

La solicitud debe acompañarse de la comunicación de los miembros que integran la unidad familiar y si alguno es o puede ser perceptor de una prestación por cese de actividad o tiene algún otro tipo de ingreso.

4. La prestación tiene una duración máxima de 5 meses, sin que pueda exceder 28-2-2021. La prestación se extingue si durante su percepción concurren los requisitos para acceder a la prestación de cese de actividad ordinaria o compatible con el trabajo por cuenta propia.

El autónomo puede renunciar a la prestación en cualquier momento antes el 1-1-2022, con efectos a partir del mes siguiente a su comunicación. También puede devolver por iniciativa propia la prestación si considera que los rendimientos netos computables durante el cuarto trimestre de 2021 o la caída de la facturación en ese mismo período van a superar los umbrales requeridos.

5. Durante el percibo de la prestación, el autónomo está obligado a permanecer en alta en la SS e ingresar la totalidad de las cotizaciones aplicando los tipos vigentes a la base de cotización correspondiente. No obstante, la MCSS o el ISM, abona al trabajador, junto con la prestación, el importe de las cotizaciones por contingencias comunes que le hubiera correspondido ingresar de no desarrollar actividad alguna. La base de cotización aplicable durante todo el percibo de la prestación es la establecida al inicio de la misma.

6. Esta prestación es incompatible con la retribución por el desarrollo de un trabajo por cuenta ajena; con el desempeño de otra actividad por cuenta propia; con la percepción de rendimientos procedentes de una sociedad; así como con la percepción de una prestación de Seguridad Social salvo aquella que el beneficiario viniera percibiendo por ser compatible con el desempeño de la actividad que desarrollaba. En el caso de los trabajadores incluidos en el RETM, la prestación es además incompatible con las ayudas por paralización de la flota.

7. A partir del 1-5-2022, las MCSS o el ISM revisarán las resoluciones provisionales adoptadas iniciando, en su caso, los trámites de reclamación de cantidades indebidamente percibidas. Para ello deben recabar de la administración tributaria correspondiente los datos tributarios de los 3 últimos trimestre de 2019 y 2021. Si no pudieran tener acceso a los datos obrantes en las administraciones tributarias, los trabajadores autónomos deben aportar a la MCSS o al ISM en los 10 días siguientes a su requerimiento:

copia del modelo 303 de autoliquidación del IVA, correspondiente a las declaraciones del tercer y cuarto trimestre de 2019 y 2021;

copia del modelo 130 correspondiente a la autoliquidación de cada trimestre a cuenta del IRPF de los años 2019, 2020 y 2021.

Los trabajadores autónomos que tributen en el IRPF por estimación objetiva (modelo 131) deben aportar la documentación necesaria o cualquier otro medio de prueba que sirva para acreditar los ingresos exigidos. No obstante, y a efectos de acreditación de la reducción de los ingresos computables fiscalmente de la actividad por cuenta propia así como el límite de rendimientos netos, se entiende que los trabajadores autónomos que tributen por estimación objetiva han experimentado esa reducción siempre que el número medio diario de las personas trabajadoras afiliadas y en alta al sistema de la Seguridad Social en la actividad económica correspondiente, expresada a 4 dígitos (CNAE), durante el periodo al que corresponda la prestación, sea inferior en más de un 7,5% al número medio diario correspondiente al tercer y cuarto trimestre de 2019.

Prestación extraordinaria por cese de actividad para trabajadores de temporada

Los trabajadores de temporada cuyo único trabajo a lo largo de 2018 y 2019 se haya desarrollado en el RETA o en RETM durante un mínimo de 4 meses y un máximo de 7 meses en cada uno de esos años, pueden percibir una prestación extraordinaria de cese de actividad hasta el 28-2-2022, en los siguientes términos (RDL 18/2021 art.12):

1. Pueden ser beneficiarios quienes reúnan los siguientes requisitos:

haber estado de alta y cotizado en el RETA o en RETM durante un mínimo de 4 meses y un máximo de 7 meses de cada uno de los años 2018 y 2019, siempre que ese marco temporal abarque un mínimo de 2 meses entre los meses de octubre a diciembre de esos años;

no haber estado en alta o asimilado al alta como trabajador por cuenta ajena más de 60 días durante el tercer y cuarto trimestre de 2021;

no obtener durante el tercer y cuarto trimestre de 2021 unos ingresos netos computables fiscalmente que superen los 6.725 euros;

estar al corriente en el pago de las cuotas a la Seguridad Social, sin perjuicio de que pueda ser invitado al pago. La regularización del descubierto producirá plenos efectos para la adquisición del derecho a la protección.

Esta prestación es también aplicable a los socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado que hayan optado por su encuadramiento como trabajadores por cuenta propia, siempre que reúnan los requisitos exigidos.

2. La solicitud se puede presentar ante la MCSS o el ISM en cualquier momento entre el 30-9-2021 y el mes de enero de 2022. Si se solicita hasta el 21-10-2021 se reconoce con efectos de 1-10-2021. Si se presenta más tarde, los efectos se producirán a partir del día primero del mes siguiente a la solicitud.

3. La cuantía de la prestación es equivalente al 70% de la base mínima de cotización que corresponda.

4. La prestación tiene una duración máxima de 5 meses, sin que pueda exceder 28-2-2021.

5. El autónomo puede renunciar a la prestación en cualquier momento antes del 30-8-2021, con efectos a partir del mes siguiente a su comunicación. También puede devolver por iniciativa propia la prestación si considera que los rendimientos que pueda percibir van a superar los umbrales requeridos.

Durante la percepción de la prestación no existe obligación de cotizar, permaneciendo el trabajador en situación de alta o asimilada al alta en el régimen de Seguridad Social correspondiente. Las cotizaciones son asumidas por la entidad a cuyo cargo esté la prestación (MCSS o ISM).

6. Esta prestación es incompatible con el trabajo por cuenta ajena; con cualquier prestación de Seguridad Social que el beneficiario viniera percibiendo salvo que fuera compatible con el desempeño de la actividad como trabajador por cuenta propia; con el trabajo por cuenta propia y con la percepción de rendimientos procedentes de la sociedad cuya actividad se haya visto afectada por el cierre, cuando los ingresos que se

perciban en el tercer y cuarto trimestre de 2021 superen los 6.725 euros. En el caso de los trabajadores incluidos en el RETM, la prestación es además incompatible con las ayudas por paralización de la flota.

7. A partir del 1-5-2022, las MCSS o el ISM revisarán las resoluciones provisionales adoptadas iniciando, en su caso, los trámites de reclamación de cantidades indebidamente percibidas. Para ello deben recabar de la administración tributaria correspondiente los datos tributarios correspondientes al tercer y cuarto trimestre de 2021. Si no pudieran tener acceso a los datos obrantes en las administraciones tributarias, los trabajadores autónomos deben aportar a la MCSS o al ISM en los 10 días siguientes a su requerimiento:

copia del modelo 303 de autoliquidación del IVA, correspondiente a las declaraciones del tercer y cuarto trimestre de 2021.

los autónomos que tributen por el método de estimación objetiva (modelo 131), la documentación necesaria para acreditar los ingresos exigidos.

Exenciones a la cotización

El art.8 del RDL 18/2021 establece exenciones a las cotizaciones para los trabajadores autónomos que dejen de percibir el 30-9-2021 las prestaciones por cese de actividad previstas para hacer frente al COVID-22 y no accedan a otras nuevas. Las exenciones serán de aplicación a las cotizaciones a la Seguridad Social y formación profesional correspondientes a los meses de octubre 2021 a enero de 2022.

Beneficiarios

Pueden ser beneficiarios los trabajadores autónomos que reúnan los siguientes requisitos:

1. Estar de alta en el RETA o en el RETM.
2. Percibir, a 30-9-2021, alguna de las siguientes prestaciones por cese de actividad previstas para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19:

la compatible con el trabajo por cuenta propia (RDL 11/2021 art.7)

la prevista para los autónomos que ejercen actividad y a 31-5-2021 percibieran determinadas prestaciones por cese de actividad y no pudieran causar derecho a la prestación por cese de actividad compatible con el trabajo por cuenta propia (RDL 11/2021 art.8).

3. No percibir cualquier prestación por cese de actividad en cualquiera de sus modalidades, dado que ambas medidas son incompatibles.

Son también beneficiarios los trabajadores autónomos que perciban la prestación de cese de actividad a partir del 1-10-2021, por verse afectados por una suspensión temporal de toda actividad como medida de contención de la propagación del COVID-19 (ver novedad). En estos casos, la exención en la cotización se va a percibir a partir de la finalización de las exenciones que viniera percibiendo y hasta el 31-1-2022.

Cuantía

La exención se aplica sobre las cotizaciones a la Seguridad Social y formación profesional en las siguientes cuantías:

Octubre 2021	90%
Noviembre 2021	75%
Diciembre 2021	50%
Enero 2022	25%

A efectos de determinar la exención, la base de cotización es aquella por la que venía cotizando el trabajador autónomo antes de acceder a la prestación por cese de actividad.

Las exenciones no van a tener efectos en los beneficiarios ya que el período en que se apliquen se considera efectivamente cotizado a todos los efectos, incluido el acceso a los beneficios en la cotización (RDL 18/2021 disp.adic.11ª).

Las exenciones en las cotizaciones son asumidas por la MCSS y, en su caso, el ISM con cargo a cuyos presupuestos se cubrieron las correspondientes prestaciones de cese de actividad.

Revisión

La obtención de las exenciones que resulten indebidas como consecuencia de la pérdida del derecho a las prestaciones de cese de actividad, dará lugar a la revisión de oficio por parte de la entidad u organismo competente.

3. Se amplía la protección por desempleo hasta el 28-2-2022 (RDL 18/2021)

RDL 18/2021, BOE 29-9-21

Resumen

Se amplía hasta el 28-2-2022 la protección por desempleo de los trabajadores afectados por ERTE derivados del COVID-19. Hasta entonces se puede acceder a la prestación por desempleo sin necesidad de acreditar la carencia mínima y sin que consuma prestaciones futuras.

Desarrollo

Prórroga de la protección por desempleo

El RDL 18/2021, vigente desde el 29-9-2021, prorroga las medidas extraordinarias en materia de protección por desempleo recogidas en el RDL 30/2020 art.8 en los siguientes términos (RDL 1/2021 art.6):

1. Se extiende hasta el 28-2-2022 la prestación de desempleo sin exigencia de período de carencia a las personas trabajadoras afectadas por un ERTE como consecuencia del COVID-19 (RDL 8/2020 art.25.1.b).

Esta medida es de aplicación a los trabajadores afectados por ERTE por fuerza mayor o ETOP derivadas de COVID-19, a los ERTE por impedimento o limitaciones de actividad como consecuencia de restricciones adoptadas por autoridades, así como a los ERTE prorrogados hasta el 28-2-2022

La medida es también aplicable a socios trabajadores de sociedades laborales y de cooperativas de trabajo que tengan previsto cotizar por desempleo. Para acreditar las situaciones legales de desempleo se exige que las causas que han originado la suspensión o reducción temporal de la jornada hayan sido debidamente constatadas por la autoridad laboral competente.

La cuantía de la prestación de desempleo va a ser del 70% de la base reguladora, sin que se reduzca al 50% a partir de los 180 días consumidos. Las prestaciones se reconocen por la entidad gestora con efectos desde el primer día a partir del que pudieran resultar de aplicación las medidas de suspensión o reducción de jornada, y se abonan cuando se reciba la comunicación empresarial.

Las empresas deben presentar una nueva solicitud colectiva de prestaciones por desempleo los 15 días hábiles siguientes al 1-11-2021 a la fecha de la notificación de la

resolución expresa de la autoridad laboral aprobando la prórroga o autorizando el nuevo ERTE, o del certificado acreditativo del silencio administrativo.

En caso de solicitud extemporánea, la prestación se reconoce a partir de la fecha de presentación, sin perjuicio de que la entidad gestora comunique esta circunstancia a la ITSS a los efectos oportunos.

2. Se mantiene la reposición de la prestación por desempleo (contador a cero) hasta el 28-2-2022. Desde esa fecha el tiempo en que se perciba la prestación por desempleo no computa para quienes, antes del 1-1-2023 accedan a la prestación por desempleo por alguna de las siguientes causas:

- finalización de un contrato de duración determinada;
- despido, individual o colectivo, por causas ETOP;
- despido por cualquier causa declarado improcedente;
- por fin o interrupción de la actividad de las personas trabajadoras con contrato fijo-discontinuo, incluidos aquellos con contrato a tiempo parcial que realicen trabajos fijos y periódicos que se repitan en fechas ciertas.

En caso de nuevas prestaciones iniciadas a partir del 1-1-2027, no computa el tiempo de prestación consumido desde el 1-10-2020 (RDL 30/2020 art.8.7 redacc RDL 18/2021).

3. La empresa debe comunicar a la Entidad Gestora:

a) La información sobre los periodos de actividad e inactividad de los afectados por el ERTE en el mes natural inmediato anterior, a través de la aplicación certific@2. Esta comunicación debe remitirse cuando la persona trabajadora:

- haya permanecido en situación de inactividad durante todo el mes natural;
- haya combinado periodos de actividad y de inactividad;
- haya prestado servicios en reducción de jornada, durante todo el mes o una parte del mismo;
- hayan combinado días de inactividad y días trabajados en reducción de jornada.

Los días trabajados en reducción de jornada, las horas trabajadas se convertirán en días completos equivalentes de actividad.

b) La baja en la prestación de quienes dejen de estar afectadas por las medidas de suspensión o reducción con carácter previo a su efectividad.

c) Su decisión de renunciar con carácter total y definitivo al ERTE.

Prestación extraordinaria para personas con contrato fijo discontinuo o que realicen trabajos fijos y periódicos

Se reconoce una prestación extraordinaria para personas con contrato fijo discontinuo o que realicen trabajos fijos y periódicos que se repitan en fechas ciertas que:

- hayan estado afectadas, durante todo o parte del último periodo teórico de actividad, por un ERTE por fuerza mayor o por causas ETOP, cuando dejen de estar afectados por el ERTE por alcanzarse la fecha en que hubiera finalizado el periodo de actividad.
- hayan sido beneficiarios de las medidas previstas en el RDL 8/2020 art.26 b) a d) y, una vez agotadas, continúen desempleadas y sin derecho a percibir prestaciones por desempleo de nivel contributivo ni asistencial, o las agoten antes del día 31 -1-2021.

El reconocimiento de esta prestación requiere que la empresa presente una solicitud colectiva de prestaciones extraordinarias, que debe incluir a todas las personas con contrato fijo discontinuo o para la realización de trabajos fijos y periódicos que se repitan en fechas ciertas que dejen de estar afectadas por el ERTE. Cuando se trate de beneficiarios de las medidas previstas en el RDL 8/2020 art.26 b) a d) la solicitud la debe presentar la persona trabajadora afectadas.

La duración de la prestación se extiende hasta el 31 -1-2021. No obstante, la prestación puede interrumpirse por la reincorporación temporal de la persona trabajadora a su actividad, debiendo en este caso la empresa comunicar a la Entidad Gestora la baja de la persona trabajadora en la prestación extraordinaria. Si se inicia un trabajo por cuenta propia o por cuenta ajena en empresa distinta de aquella con la que tiene suscrito el contrato fijo discontinuo la comunicación debe hacerla la persona trabajadora.

Esta prestación es compatible con el trabajo por cuenta ajena a tiempo parcial y se abona por periodos mensuales Su cuantía es la de la última prestación contributiva por desempleo que la persona afectada hubiera percibido o, en su caso, la cuantía mínima de la prestación contributiva.

Normas aplicables a las prestaciones por desempleo a tiempo parcial

Se establecen las siguientes previsiones:

a) A partir del 30-9-2020 cuando las prestaciones por desempleo reconocidas en el ámbito de los ERTes se compatibilicen con la realización de un trabajo a tiempo parcial no afectado por medidas de suspensión, no debe deducirse de la cuantía de la prestación la parte proporcional al tiempo trabajado.

b) Se establece el derecho a percibir una compensación económica a las personas beneficiarias de la prestación por desempleo (RDL 8/2020 art.25.1) cuya cuantía se haya visto reducida en proporción al tiempo trabajado por mantener en el momento del

reconocimiento inicial una o varias relaciones laborales a tiempo parcial no afectadas por ERTes,. El importe de la misma debe ser el equivalente a lo dejado de percibir por la deducción efectuada. Se abona en un solo pago previa solicitud del interesado y la solicitud se formaliza en el modelo establecido al efecto. Las solicitudes pueden presentarse entre el 30-9-2020 y el 30-6-2021, a través de sede electrónica del SEPE. Se resuelven como máximo hasta el 31-7-2021 y la falta de resolución expresa supone la desestimación de la solicitud.

4. ERTES COVID-19. Prórroga hasta el 28-2-2021 (RDL 18/2021)

RDL 18/2021, BOE 29-9-21

Resumen

Mediante RDL 18/2021 se traslada el VI Acuerdo Social en Defensa del Empleo alcanzado entre el Gobierno y los agentes sociales. El acuerdo prorroga hasta el 31-10-2021 la regulación los ERTES en sus modalidades actuales y desde el 1-10-2021 al 28-10-2022 regula los nuevos ERTE cuyas exenciones se vinculan a la formación de los trabajadores mejorando su empleabilidad. Las empresas que cuenten con acciones formativas podrán acceder a mayores exenciones en las cotizaciones a la Seguridad Social.

Desarrollo

REGLAS Y LIMITACIONES A LAS EMPRESAS AFECTADAS POR ERTES

Hasta el 28-2-2022 y con respecto de las empresas acogidas a los ERTES, se mantienen las siguientes consideraciones y limitaciones:

1. Se mantiene la posibilidad de tramitar un ERTE ETOP mientras esté vigente un ERTE fuerza mayor (RDL 18/2021 ART.5.1).

2. se mantiene la prohibición para las sociedades mercantiles u otras personas jurídicas acogidas a estos ERTES de repartir dividendos correspondientes al ejercicio fiscal en que se apliquen, salvo que abonen previamente el importe correspondiente a la exoneración a las cuotas de la seguridad social aplicada y hayan renunciado a ella. Durante este ejercicio, la falta de reparto de los dividendos no se tendrá en cuenta a los efectos de derecho de separación de los socios (LSC art.348 bis.1). Esta limitación no se aplica a las entidades de menos de 50 personas trabajadores o asimilados en situación de alta. A tal efecto, la Administraciones tributarias deben proporcionar ala TGSS la identificación de las empresas que hayan incumplido este requisito y la TGSS

proporcionará a las Administraciones tributarias la relación de empresas que se han aplicado exenciones en la cotización (RDL 30/2020 art.4;RDL 18/2021 art.5.2).

3. se mantiene la prohibición de tramitar ERTES ETOP o de fuerza mayor, incluyendo los tramitados por limitación o impedimento de actividad, a las empresas y entidades que tengan su domicilio fiscal en países o territorios calificados como paraísos fiscales (RDL 30/2020 art.4; RDL 18/2021 art.5.3).

4. Se renueva el compromiso de mantenimiento del empleo de las empresas beneficiarias de las exoneraciones durante 6 meses más. Este compromiso se aplica a los ERTes por fuerza mayor (RDL 8/2020 art.22 y disp.adic.6), a los de rebrote (RDL 24/202 art.6) a los ETOP y a los ERTes de limitación e impedimento de la actividad. A las empresas que reciban nuevas exoneraciones en las cuotas a la Seguridad Social se les aplica un nuevo periodo de 6 meses de salvaguarda del empleo. Si la empresa estuviese afectada por un compromiso de anterior, el inicio del nuevo compromiso se producirá cuando aquel haya terminado (RDL 30/2020 art.5; RDL 18/2021 art.5.4).

5. No se permite la realización de horas extraordinarias (RDL 30/2020 art.7; RDL 18/2021 art.5.5).

6. No pueden concertarse nuevas contrataciones, sean directas o indirectas, durante la aplicación de los ERTes. Tampoco pueden establecer nuevas externalizaciones de la actividad. No obstante, esto sí es posible cuando las personas reguladas y que prestan servicios en el centro de trabajo afectado por las nuevas contrataciones, directas o indirectas, o externalizaciones, no puedan, por formación, capacitación u otras razones objetivas y justificadas, desarrollar las funciones encomendadas a aquellas, previa información al respecto por parte de la empresa a la representación legal de las personas trabajadoras (RDL 30/2020 art.7; RDL 18/2021 art53.5)

7. Con la finalidad de proteger el empleo, se mantienen las siguientes medidas de protección al empleo (RDL 18/2021 art.5.6):

– No se consideran causas justificativas de despido o extinción del contrato la fuerza mayor y las causas económicas, técnicas, organizativas y de producción en las que se amparan las medidas de suspensión de contratos y reducción de jornada por causa del COVID-19 (RDL 8/2020 art.22 y 23; L 3/2021 art.2).

– El tiempo de suspensión de los contratos temporales (incluidos los formativos, los de relevo o de interinidad) a causa de un ERTE por fuerza mayor o por causas económicas, organizativas o de producción derivadas del COVID-19 interrumpe el cómputo de su duración y de los periodos de referencia equivalentes al periodo suspendido respecto de las personas trabajadoras afectadas por estas (L 3/2021 art.5).

ACCIONES FORMATIVAS VINCULADAS A LAS EXENCIONES A LA COTIZACIÓN

Entre el 1-11-2021 y el 28-2-2022, para la obtener exenciones a la cotización, la empresa que solicite un nuevo ERTEs de limitación o impedimento o cuyo ERTE, anterior a 30-9-2021, haya sido prorrogado, debe desarrollar acciones formativas para cada una de las personas afectadas.

A. Requisitos de las acciones formativas. Son los siguientes:

1. Objetivo: mejora de las competencias profesionales y la empleabilidad de las personas trabajadoras afectadas por los expedientes de regulación temporal de empleo. A tal efecto, se priorizan las siguientes acciones formativas:

– dirigidas a atender las necesidades formativas reales de las empresas y los trabajadores incluyendo las vinculadas a adquisición de competencias digitales;

– que permitan recualificar a las personas trabajadoras, aunque no tengan relación directa con la actividad desarrollada en la empresa.

2. Tipo de formación: cualquiera de los previstos en la norma reguladora del sistema de formación profesional para el empleo (L 30/2015)

3. Plazo para la prestación efectiva de las acciones formativas: finaliza el 30-6-2022.

4. Número mínimo de horas de formación por trabajador afectado por el ERTE, según el tamaño de la plantilla:

– De 10 a 49 trabajadores: 30 horas.

– De 50 o más trabajadores: 40 horas.

5. Desarrollo de las acciones formativas: durante la aplicación de la reducción de jornada o la suspensión del contrato, en el ámbito de un expediente ERTE o en tiempo de trabajo. Deben respetarse los descansos legalmente establecidos y el derecho a la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

6. Se debe informar a la RLT de las acciones formativas propuestas.

B. Control de la formación. Transcurrido el periodo máximo para la ejecución de las acciones formativas, la TGSS debe comunicar al SEPE la relación de personas trabajadoras por las que las empresas se han aplicado las exenciones entre el 1-11-2021 y 18-2-2022, que debe verificar la realización de las acciones formativas. Si el SEPE verifica que no se han realizado acciones formativas, la TGSS debe informar a la ITSS para que inicie los correspondientes expedientes sancionadores y liquidatorios de cuotas por la diferencia entre los importes aplicados y los que hubieran correspondido de no realizar actividades formativas, respecto de los trabajadores por los que no se hayan

realizado acciones. No obstante, la empresa no está obligada al reintegro de las exenciones cuando acredite haber puesto a disposición de las personas trabajadoras acciones formativas.

Para facilitar el intercambio de datos, TGSS y el SEPE han previsto implantar procedimientos automatizados de interoperabilidad, incluidos servicios web, para el intercambio de los datos de los que dispongan relativos a la iniciativa de formación de empresas para la puesta en marcha de esta línea de bonificación.

C. Incremento del crédito de la formación. Las empresas que formen a personas afectadas por este tipo de ERTE tendrán derecho al incremento del crédito para la financiación para actividades formativas, en función de su tamaño:

- De 1 a 9 personas trabajadoras: 425 euros por persona.
- De 10 a 49 personas trabajadoras trabajadores: 400 euros por persona.
- De 50 o más personas: 320 euros por persona.

ERTES POR LIMITACIÓN E IMPEDIMENTO A PARTIR DEL 1-11-2021

El RDL 18/2021 regula, de nuevo, la posibilidad tanto de tramitar nuevos ERTES por impedimento o limitación de la actividad como de pasar de ERTES de impedimento a limitación y viceversa. Su regulación es la siguiente (RDL 18/2021 art.2):

- **Nuevos ERTES por impedimento o limitación de actividad.**

A partir del 1-11-2021 y hasta el 18-2-2022 se prevé que las empresas afectadas por nuevas restricciones y medidas de contención sanitaria puedan solicitar un nuevo ERTE por impedimento o limitaciones a la actividad (RDL 30/2020 art.2).

El impedimento o la limitación de la actividad debe referirse a cada centro de trabajo y los ERTES deben tramitarse a través del procedimiento regulado en el ET art.47.3.

Se prevé la aplicación de porcentajes de exoneración a la cotización de la Seguridad Social durante los meses de noviembre de 2021 a febrero de 2022. En ningún caso estas exenciones podrán tener efectos para las personas trabajadoras, manteniéndose la consideración del periodo en que se apliquen como efectivamente cotizado a todos los efectos, sin que resulte de aplicación lo establecido en la LGSS art.20.1 y 20.3 (RDL 18/2021 disp.adic .11).

Los porcentajes previstos son los siguientes (RDL 18/2021 art.4):

a) ERTES de limitación, según el número de trabajadores el alta o situación asimilada a 29-2-2020 y según realicen o no actividades formativas (ver actividades formativas):

Plantilla	Sin acciones formativas para los trabajadores en ERTE	Con acciones formativas para los trabajadores en ERTE
10 o más trabajadores	40%	80%
Menos de 10 trabajadores	50%	80%

También son beneficiarias de estas mismas bonificaciones las siguientes empresas y entidades:

- a) Empresas que pertenezcan a sectores con elevada tasa de cobertura por ERTE y una reducida tasa de recuperación de actividad cuyo ERTE se prorrogue a partir del 1-10-2021 (RDL 11/2021 disp. adic 1ª 1 y 2).
- b) Empresas que transiten, entre el 1-10-2021 y el 28-2-2021 de un ERTE por fuerza mayor a un ERTE ETOP (RDL 11/2021 disp. adic 1ª.1. 2ª).
- c) Empresas que, habiendo sido calificadas como dependientes o integrantes de la cadena de valor, transiten, entre el 1-10-2021 y el 28-2-2022, desde un ERTE por fuerza mayor a un ERTE ETOP.

Para la aplicación de estas medidas extraordinarias en materia de cotización y prestaciones por desempleo deben cumplirse los requisitos y procedimientos establecidos en esta norma.

En caso de ausencia de resolución expresa, la solicitud de expediente de regulación temporal de empleo de fuerza mayor se entenderá estimada.

b) ERTES de impedimento. Las empresas pertenecientes a cualquier sector o actividad que tengan autorizado ERTES por impedimento en la actividad (anteriores al 30-9-2021 cuya prórroga haya sido solicitada y posteriores al 31-10-2021) podrán beneficiarse durante los meses de noviembre y diciembre de 2021 y enero y febrero de 2022 del siguiente porcentaje de exención en la cotización a la Seguridad Social:

Plantilla	Porcentaje (%)
Cualquiera que sea el número de trabajadores	100% de la aportación devengada durante el periodo de cierre

- **Paso de ERTE de limitación a ERTE de impedimento y viceversa**

Una vez que las empresas que hayan obtenido, bien la autorización para la aplicación de un ERTE por impedimento o por limitación a la actividad normalizada, o bien la resolución estimatoria de la solicitud de prórroga de un ERTE de limitación o impedimento anterior al 30-9-2021, pueden transitar de la situación de impedimento a la de limitación o viceversa. El paso de la situación de impedimento a limitación o viceversa no requiere la tramitación de un nuevo ERTE.

En cada momento, se aplican los porcentajes de exoneración correspondientes, en función de la naturaleza impeditiva o limitativa de la situación de fuerza mayor en la que se encuentre la empresa

La empresa debe cumplir las siguientes obligaciones:

- a) Comunicar el cambio de situación, la fecha de efectos, y los centros y personas trabajadoras afectadas, a la autoridad laboral que hubiese aprobado el expediente y a la representación legal de las personas trabajadoras.
- b) Presentar declaración responsable ante la TGSS, respecto de cada código de cuenta de cotización y mes de devengo, sobre el mantenimiento de la vigencia de los expedientes de regulación de empleo (RDL 30/2020 art.2.3). Su presentación es suficiente para aplicar los porcentajes de exención correspondientes en función de la naturaleza impeditiva o limitativa de la situación de fuerza mayor en la que se encuentre la empresa en cada momento.

La autoridad laboral debe trasladar la comunicación a la ITSS, a efectos del desarrollo de aquellas acciones de control que se determinen sobre la correcta aplicación de las exenciones en el pago de las cuotas de la Seguridad Social.

Se aplican a estos ERTE los requisitos establecidos para el acceso a las medidas extraordinarias en materia de cotización y protección por desempleo (RDL 18/2021 art.4).

ERTES FM Y ETOP ANTERIORES AL 1-10-2021

Se prorrogan hasta el 28-2-2022 los ERTES de empleo por fuerza mayor, por limitación de la actividad y por causas ETOP (RDL 11/2021 art.1 y 2; RDL 8/2020 art.23), que permanecieran vigentes a 30-9-2021 (RDL 18/2021 art.1).

Para la autorización de la prórroga, la empresa debe presentar la solicitud ante la autoridad laboral que autorizó o tramitó el expediente correspondiente, entre el 1 y el 15-10-2021. La solicitud de prórroga debe acompañarse de la siguiente documentación:

– Todo tipo de ERTes: relación de las horas o días de trabajo suspendidos o reducidos durante los meses de julio, agosto y septiembre de 2021 de cada una de las personas trabajadoras, identificadas en relación con cada uno de los centros de trabajo.

– ERTes ETOP (RDL 23/2020 art.23): informe de la representación de las personas trabajadoras con la que este se negoció aquel.

La falta de solicitud en el plazo señalado, supondrá la finalización del ERTE y no será aplicable desde el 1-1-2021

Si se ha presentado la documentación exigida, la autoridad laboral debe resolver favorablemente en el plazo de 10 días hábiles desde la presentación de la solicitud y prorroga el expediente hasta el 28-2-2022. En caso de ausencia de resolución expresa, la solicitud de prórroga se considera estimada.

En todo caso, y a los efectos que eventualmente procedan, la autoridad laboral debe remitir el expediente al la ITSS.

Durante el mes de octubre 2021, se mantienen los porcentajes de exoneración a la cotización establecidos para el mes de septiembre 2021, según el tipo de ERTE y número de trabajadores en plantilla a 29-2-2021 (RDL 18/2021 disp.trans.única).

Estas previsiones también se aplican a los ERTE aprobados o comunicados entre el 1-10-2021 y el 31-10-2021, en los mismos supuestos y con las mismas condiciones y exenciones que les hubiesen correspondido durante el mes de septiembre de 2021, según proceda respectivamente para cada tipo de ERTE. Su tramitación se llevará a cabo conforme a lo dispuesto en el RDL 11/2021 (RDL 18/2021 disp. trans. única).

Nota. En caso de ERTes FM los porcentajes de exención a la cotización previstos son los siguientes

a) ERTE de impedimento, según el número de trabajadores en alta a 29-2-2020:

– Menos de 50: 100% de la aportación empresarial.

– 50 o más: 90% de la aportación empresarial.

b) ERTE de limitación, según el número de trabajadores en alta a 29-2-2020:

– Menos de 50: exoneración del 75%;

– 50 o más trabajadores: exoneración 65%.

5. Aprobado el Salario Mínimo Interprofesional para 2021

RD 817/2021, BOE 29-9-21

Resumen

Se fija la cuantía del SMI vigente a partir de septiembre de 2021 quedando establecida en 32,17 euros diarios o 965 euros mensuales. Estas cuantías, que suponen un incremento del 1,579% con respecto a las fijadas hasta agosto de 2021, no resultan de aplicación, salvo que se acuerde lo contrario, en las normas no estatales y en las de carácter privado que utilicen el SMI como referencia.

Desarrollo

Se fija la cuantía del SMI vigente a partir del 1-9-2021 que supone un incremento del 1,579% con respecto a las fijadas hasta el 31-8-2021.

En el período comprendido entre el 1-9-2021 y el 31-12-2021, las cuantías del SMI son las siguientes:

SMI diario	32,12 €
SMI mensual	965 €
SMI anual a efectos de compensación y absorción	13.510 €
SMI jornada legal en actividad para trabajadores eventuales y temporeros	45,70 €
SMI hora de empleados de hogar	7,55 €

Las nuevas cuantías del SMI no van a ser de aplicación a las normas de las Comunidades o Ciudades autónomas y entidades locales y contratos y pactos privados vigentes a 30-9-2021 que utilicen el SMI como indicador o referencia. En estos casos, salvo disposición expresa o pacto en contrario, se tomará como referencia la cuantía del SMI vigente hasta ahora.

Estas excepciones no afectan a los salarios fijados en contratos o pactos privados en cuantía inferior al nuevo SMI, que deberán modificarse para alcanzar estas cuantías siendo de aplicación las reglas sobre compensación y absorción.

6. Publicada la “ley rider”

L 12/2021, BOE 29-3-21

Resumen

Con vigencia desde el 30-9-2021, se ha publicado la L 12/2021, de 28 de septiembre, resultado de la tramitación parlamentaria como proyecto de ley del RDL 9/2021, de 11 de mayo, por el que se reguló la presunción de laboralidad de las actividades de reparto en el ámbito de plataformas digitales. La Ley reproduce, sin modificar, el contenido del RDL 9/2021.

Desarrollo

La L 12/2021 es el resultado de la tramitación parlamentaria del RDL 9/2021, que se aprobó con la finalidad de garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales (riders), y acoger la doctrina de TS que declaró la laboralidad de la prestación de servicios a través de plataformas digitales (TS 25-9-20).

La Ley reproduce en el Preámbulo los argumentos que justificaron la aprobación urgente del RDL por la necesidad de adaptar la legislación laboral a los cambios que conlleva la introducción de las nuevas tecnologías en la prestación de servicios de reparto.

La nueva norma también consta de un único artículo, por el que se modifica el ET en los siguientes términos, y dos disposiciones finales:

a) Presunción de laboralidad. Se incluye en el texto del ET una nueva disposición adicional, la 23ª, en la que se presume incluida en el ámbito de aplicación del ET la actividad de las personas que prestan servicios retribuidos de reparto o distribución de cualquier tipo de producto o mercancía, cuando la empresa ejerce sus facultades de organización, dirección y control a través de una plataforma digital, mediante la gestión algorítmica del servicio o de las condiciones de trabajo. Esta presunción no afecta a lo establecido en el ET art.1.3.

b) Derechos de información y consulta de la representación legal de las personas trabajadoras. Se añade un nuevo apartado d) en el art.64.4 del ET, por el que se reconoce el derecho del comité de empresa a ser informado de los parámetros, reglas e instrucciones en los que se basan los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial que afectan a la toma de decisiones que pueden incidir en las condiciones de trabajo, el acceso y mantenimiento del empleo, incluida la elaboración de perfiles.

La Ley entra en vigor el 30-9-2021, día siguiente a su publicación en el BOE.

7. Readmisión en despido improcedente por defecto de forma: ¿cuándo puede efectuarse el nuevo despido?

STSUD 7-9-21

Resumen

El TS declara que si el despido objetivo se declara improcedente por defectos formales, el nuevo despido puede efectuarse tanto una vez producida la readmisión, como en el momento de la incorporación del trabajador, sin que sea necesario que se produzca, previamente, una efectiva prestación de servicios.

Desarrollo

La empresa despide al trabajador por causas económicas, despido que es declarado improcedente por defectos de forma condenando a la empresa a la readmisión o indemnización del trabajador en sentencia de 6-6-2017. El 15-7-2017, la empresa opta por la readmisión y el 16-7-2017, sin que el trabajador haya podido reincorporarse, efectúa un nuevo despido basado en las mismas causas que acaba siendo declarado procedente. El trabajador considera que se ha producido una readmisión irregular y presenta recurso contra la misma. Mientas en la instancia se considera posible que el empresario haga coincidir la readmisión del trabajador con un nuevo despido, en suplicación se declara la irregularidad de la readmisión, extinguiendo la relación laboral y reconociendo el derecho del trabajador a percibir la correspondiente indemnización y salarios de tramitación. Disconforme, la empresa interpone recurso de casación para la unificación de doctrina.

La cuestión a decidir consiste en determinar la regularidad o no de la readmisión efectuada.

Para resolver la cuestión, el TS recuerda que su doctrina sobre la readmisión ha establecido que cuando un despido haya sido declarado improcedente por incumplir los requisitos formales del despido y se opte por la readmisión, el empresario puede realizar un nuevo despido por las mismas causas, en el que se cumplan los requisitos formales defectuosos u omitidos en el precedente. No se trata de una subsanación del despido anterior, sino un nuevo despido con efectos desde su fecha. Es decir, la readmisión recomponen la relación laboral, pero esta puede ser nuevamente declarada resuelta por el empresario, mediante un nuevo despido, en el que se subsanen los defectos formales que dieron lugar a la nulidad del anterior. Esta nueva resolución contractual se puede

efectuar una vez producida la readmisión a que obliga la declaración de improcedencia del despido anterior y, también, en el momento de la incorporación del trabajador, sin que sea necesario que se produzca, previamente, una efectiva prestación de servicios.

En el supuesto enjuiciado, tras la opción por la readmisión, la empresa despidió al trabajador alegando las mismas causas del despido anterior, subsanando los defectos formales; comunicación que dio lugar a una nueva extinción del contrato que fue impugnada por el trabajador y finalmente calificada como procedente, sin que se haya considerado que nueva extinción fuera ilícita al proyectarse sobre una relación laboral previamente rota y extinguida considerando que la se había recompuesto y que, en función de lo explicado en el fundamento anterior, la relación laboral estaba viva, sin necesidad de la efectiva prestación de servicios, y que, consecuentemente, la nueva extinción podía producirse sin traba alguna.

Por todo ello, se estima el recurso de unificación de doctrina planteado, confirmando la sentencia de instancia.

8. Representación de los trabajadores. ¿Se pueden acumular los créditos horarios reconocidos legal y convencionalmente?

SAN 19-7-21

Resumen

La AN dictamina que si el convenio colectivo reconoce al delegado sindical la condición de representante de los trabajadores, la empresa debe permitirles disfrutar de los créditos horarios reconocidos legal y convencionalmente a ambas figuras pues tienen funciones diferentes. Lo contrario supone una vulneración del derecho a la libertad sindical.

Desarrollo

El sindicato USO constituye sección sindical en la empresa –que cuenta con 743 trabajadores repartidos en centros de trabajo de todo el territorio español- designando un delegado sindical estatal que forma parte, además, de la Comisión de Garantías del Convenio Colectivo. El delegado sindical, comunica a la empresa que va a comenzar a hacer uso de 75 horas mensuales de crédito sindical resultado de la suma de las 40 horas otorgadas por el convenio colectivo a los representantes sindicales en la Comisión de Garantía y las 35 horas establecidas legalmente para los representantes de los

trabajadores en empresas de entre 500 y 750 empleados (LOLS art.10.3 y ET art.68), condición esta última que el propio convenio reconoce a la representación sindical que forme parte de la citada Comisión. Ante la negativa de la empresa, que únicamente acepta las 40 horas mensuales reconocidas en el convenio por considerarlas una mejora de lo establecido legalmente, el sindicato presenta demanda considerando vulnerado su derecho a la libertad sindical.

La AN considera que la conducta de la empresa priva al delegado sindical injustificadamente del crédito horario legalmente establecido y, por tanto, del ejercicio de las funciones que tiene reconocidas legalmente.

Y es que la LOLS otorga al sindicato la determinación del ámbito de la sección sindical pudiendo nombrar delegados sindicales a nivel de empresa o a nivel de centro de trabajo. Pero si opta por nombrarlos a nivel de empresa, el número de trabajadores que determina el crédito horario del delegado sindical es el de la empresa en su conjunto, y no el de cada uno de sus centros de trabajo. Aplicando esta doctrina al caso analizado, y teniendo en cuenta que la empresa cuenta con 743 trabajadores, al delegado sindical le corresponde el mismo crédito que correspondería a los miembros del comité de empresa y que, para empresas de entre 501 a 750 trabajadores queda establecido en 35 horas mensuales (LOLS art.10.3; ET art.68).

El hecho de que el convenio colectivo contemple un órgano específico de representación de los trabajadores (el Comité de Garantías) no es óbice para el reconocimiento de la condición y estatus del delegado sindical pues al primero se le atribuye la representación unitaria mientras que el segundo es un representante de sindical y tienen funciones diferentes.

Por ello, la AN estima la demanda y ordena el cese inmediato del comportamiento antisindical de la empresa así como el abono de una indemnización de 3.000 euros por los daños y perjuicios causados.

9. Complemento de maternidad: computan los hijos nacidos muertos tras 180 días de gestación

STSJ Cantabria 2-7-21

Resumen

El TSJ Cantabria, siguiendo la jurisprudencia de otros Tribunales Superiores de Justicia y aplicando la perspectiva de género, declara que, a efectos de complemento de

maternidad, el concepto de nacimiento de un hijo debe entenderse en sentido amplio, incluyendo todo desprendimiento del seno materno transcurridos 6 meses de gestación.

Desarrollo

La trabajadora, que tiene reconocida una pensión de jubilación con un complemento de maternidad del 10% por el nacimiento de tres hijos, solicita al INSS que el citado complemento sea reconocido en el porcentaje del 15% por nacimiento de cuatro hijos, computándose a la criatura que dio a luz y falleció en 1982. Desestimada la solicitud, la pensionista interpone demanda que es desestimada en la instancia, que entiende que la ley exige que se computen los hijos nacidos vivos y la pensionista alumbró una criatura abortiva muerta antes de nacer y desprenderse del seno materno. Interpone recurso de suplicación ante el TSJ.

La cuestión que se debate consiste en determinar qué hijos han de computarse para determinar el porcentaje correspondiente al complemento por maternidad y si deben incluirse los hijos nacidos muertos tras el periodo de gestación.

Para resolver la cuestión el TSJ recuerda que la cuestión ha sido analizada tanto por su jurisprudencia como por la de otros TSJ, que han realizado las siguientes consideraciones:

1. La finalidad del complemento de maternidad ha sido compensar la aportación demográfica a la Seguridad Social. Aunque inicialmente la legislación Española lo concedía únicamente a las mujeres madres y a partir de la TJUE 12-12-19, C-450/2018, que apreció discriminación por razón de sexo, también se concede por la aportación de los hombres. Esta regulación se enmarca en la de aplicación del principio de igualdad efectiva de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres (LO 3/2007 art.3) cuyo objetivo es suavizar las consecuencias de discriminaciones históricas que han gravado más intensamente a las mujeres que a los hombres, pretendiendo eliminar, cuando no disminuir, la brecha de género en las prestaciones de SS.

2. El concepto de maternidad debe interpretarse de manera amplia y de conformidad con la perspectiva de género, que implica lo siguiente:

– El concepto jurídico de nacimiento lleva aparejado un proceso previo de embarazo o gestación, así como de parto biológico y de recuperación con consecuencias laborales y de cotización que deben anudarse a la procreación. Desde la perspectiva de género, deben excluirse las exigencias que solo versen sobre una aportación demográfica biológica positiva, al suponer una visión sesgada que resulta discriminatoria e ilegal.

– El complemento de pensión, tiene naturaleza jurídica de pensión pública contributiva, y la fecha del hecho causante es la de las pensiones que complementa. Al no establecer nada respecto de la legislación aplicable, se entiende que el concepto de nacimiento a

tener en cuenta debe de ser el vigente a la fecha del hecho causante. Desde la perspectiva de género, se entiende que el hecho de haber dado a luz un ser que no alcanza personalidad por considerarse como «criatura abortiva», supuso para la madre una limitación en el acceso y mantenimiento del empleo equivalente a la provocada por un parto con éxito, ya que igualmente estuvo embarazada, parió y precisó descanso recuperatorio.

Aunque en el supuesto enjuiciado el hijo nació muerto, conforme a la Ley de Igualdad nació a los 9 meses de gestación, y se debe compensar una situación de discriminación que las mujeres han sufrido por ser trabajadoras y madres de más de un hijo. Considera que si el legislador, en aras a superar la brecha pensional derivada de esa brecha salarial histórica, ha tomado en consideración el nacimiento de un hijo para generar el complemento, esa expresión se debe entender en el sentido amplio de incluir todo desprendimiento del seno materno transcurridos los 180 días de gestación.

Por todo ello, se estima el recurso revocando la sentencia de instancia.

10. Se aprecia discriminación salarial por razón de sexo entre dos categorías profesionales analizando los datos desagregados por sexo

STSJ Las Palmas de Gran Canaria 27-7-21

Resumen

El TSJ Las Palmas declara la existencia de discriminación salarial por razón de sexo entre dos categorías profesionales -“peón” y “peón polivalente”- que, realizando trabajos de igual valor, perciben diferente retribución estando la categoría inferior feminizada y la superior masculinizada. Por ello, condena a la empresa a abonar a la categoría inferior la misma retribución que la prevista convencionalmente para la categoría mejor pagada.

Desarrollo

El comité de empresa denuncia la existencia de discriminación salarial por razón de sexo en las retribuciones establecidas en el convenio colectivo para las categorías profesionales de peón y peón polivalente. La plantilla de peones (integrada en un 59,57% por mujeres) percibía un salario inferior en 1.490,20 euros anuales al de la plantilla de peones polivalentes (integrada en un 90,90% por hombres) pese a realizar funciones sustancialmente idénticas. La demanda es desestimada en instancia alegando el juzgado que la plantilla de peones no es exclusivamente femenina y que las funciones desarrolladas por ambas categorías son distintas ya que el peón polivalente realiza la

jornada también de noche y a las funciones de barrido se añade la recogida de trastos. El comité de empresa acude en suplicación ante el TSJ Las Palmas de Gran Canaria que, detectado el impacto de género que tiene el conflicto y los indicios de discriminación salarial indirecta por razón de sexo en base a la composición desagregada por sexos en ambas categorías profesionales, analiza la cuestión integrando la perspectiva de género.

La cuestión consiste en determinar si los trabajos realizados por las dos citadas categorías profesionales son iguales o de igual valor a los efectos de poder constatar si existe la discriminación salarial que se denuncia.

El TSJ considera que las dos categorías profesionales, de acuerdo con la propia literalidad de sus definiciones contenidas en el convenio colectivo aplicable, realizan un trabajo sustancialmente de igual valor ya que:

1. La propia denominación de ambas categorías es casi idéntica. La única diferencia es el término “polivalente” que significa que vale para muchas cosas, lo que no se corresponde con las dos actividades (barrido y recogida de trastos) asignadas a esta categoría profesional, una más que la asignada a la categoría de peón (barrido). Además, la empresa no ha explicado en qué consiste la recogida de trastos ni el porcentaje de jornada dedicada a esta actividad.
2. En ambas categorías se requiere idéntica formación y capacidades ya que se requiere “únicamente la aportación de esfuerzo físico y atención”, siendo buena prueba de ello que la cobertura temporal de los trabajos asignados a un peón polivalente son cubiertas habitualmente por personas con categoría de peón sin necesidad de formación adicional.
3. La nocturnidad añadida al peón polivalente no justifica su mayor retribución porque la literalidad del convenio prevé que las funciones pueden desempeñarse también en horario diurno y en este caso no se establece disminución salarial alguna.

En estas circunstancias, el TSJ considera que la empresa no ha justificado la razonabilidad de la diferente retribución entre las categorías profesionales comparadas y, probada la feminización de la categoría inferior y la masculinización de la superior, concluye que existe discriminación salarial por razón de sexo derivada del establecimiento de categorías diferentes para el desempeño de trabajos de igual valor. En consecuencia, el TSJ estima parcialmente el recurso y declara la nulidad de la categoría profesional de peón condenando a la empresa a abonar a este colectivo (mujeres y hombres) idénticas retribuciones salariales a las previstas convencionalmente para la categoría de peón polivalente.

11. Expulsar al trabajador despedido del grupo de whatsapp corporativo no vulnera su derecho al honor

STSJ La Rioja 13-5-21

Resumen

No hay vulneración del derecho al honor y a la propia imagen por ser expulsado del grupo de whatsapp corporativo al ser despedido, dado que se trata de una herramienta más de trabajo. Además, el mero conocimiento del despido por otros compañeros no implica que conozcan los motivos del mismo.

Desarrollo

El trabajador es despedido por causas objetivas, por amortización del puesto de trabajo (ET art.52.c). Aunque la empresa le cita para comunicarle la extinción en las propias oficinas el 30-4-2020, al igual que hizo con otros dos trabajadores, sin embargo, no pudo acudir al estar confinado por ser contacto directo con un positivo de COVID-19, su madre, que además había sido ingresada.

Finalmente, el despido se produce con fecha de efectos del 6-5-2020, indicándole que la empresa está dispuesta a reconocer la improcedencia en conciliación administrativa. El 30-4-2020 se le excluye del chat de Whatsapp utilizado por su grupo de trabajo.

El trabajador presenta demanda en la que solicita la nulidad del despido. Entre otras cuestiones, solicita la declaración la vulneración del derecho al honor y a la propia imagen por haber sido expulsado del grupo de Whatsapp de 120 personas trabajadoras de la empresa.

El TSJ La Rioja recuerda que, el ámbito de las relaciones laborales, el derecho a la propia imagen no tiene desarrollo legal, aunque existen múltiples alusiones a lo largo del ET que imponen al empresario límites en el ejercicio de sus facultades de organización, dirección y control del trabajo, en consonancia con la Const art.18. La ausencia de una regulación específica hace necesario acudir a la doctrina del TCo.

Así, el derecho al honor ha sido definido como el derecho al respeto y al reconocimiento de la dignidad personal que se requiere para el libre desarrollo de la personalidad en la convivencia social, sin que pueda su titular ser escarnecido o humillado ante uno mismo o los demás.

En el caso en cuestión, el TSJ estima que no existe tal vulneración de su derecho al honor e imagen profesional. El trabajador no ha acreditado que los motivos del despido, notificado en legal forma, hayan trascendido a terceros. Además, el conocimiento por otros de su despido no implica per se que conozcan los motivos del mismo y, en

consecuencia, el demérito a su valía o consideración profesional. Por otra parte, en tanto que conformaba una herramienta de trabajo, la exclusión del grupo de Whatsapp resulta coherente con la extinción del contrato.

12. Simular ser contacto estrecho de un positivo de COVID es causa de despido

STSJ Valladolid 24-6-21

Resumen

El TSJ declara que es causa de despido por transgresión de la buena fe contractual la conducta de una trabajadora simulando una situación de riesgo de contagio -haber sido contacto con un positivo-, que no era real. Además, imputa falsamente la falta de mascarillas a la empresa.

Desarrollo

La trabajadora, que presta servicios de ayuda a domicilio, tras ser contacto estrecho de un positivo por COVID (hermano de una de las personas a las que auxilia) indica al servicio médico que no utiliza mascarilla en su puesto de trabajo porque la empresa no se la facilita y, en consecuencia, lo abandona hasta la realización y resultado de la prueba PCR.

En cuanto que la empresa comprueba que ha mentido –sí llevaba mascarilla- para simular una situación que no ha tenido lugar y, que en estos momentos se cataloga de accidente laboral, causando un perjuicio para los clientes y para la empresa, simulando una baja médica procede a su despido disciplinario por transgresión de la buena fe contractual. En la carta de despido también alega que la empresa sí proporciona mascarillas, aunque la trabajadora se niega a recogerlas por no estar de acuerdo con el método de distribución utilizado (comunicación a través de un grupo de whatsapp).

EL TSJ estima el recurso de suplicación y confirma la procedencia del despido al considerar que la conducta de la trabajadora constituye una transgresión de la buena fe contractual señalando lo siguiente:

– Para que la transgresión de la buena fe contractual que debe regir en la relación laboral y el abuso de confianza en el desempeño del trabajo sean causa de despido se exige la falta imputada consista en un incumplimiento grave y culpable del trabajador.

- Manifestar a los servicios médicos que no llevaba mascarilla es faltar a la verdad y el atribuir esa circunstancia a que la empresa no se las proporciona no solo una mentira sino una imputación de falta a la empleadora que claramente merece la calificación de transgresión de la buena fe contractual.
- No se ha simulado una enfermedad, pero sí se ha mentido acerca de una situación de riesgo de contagio, por ser contacto estrecho, que nunca existió, porque portaba mascarilla, dando lugar a una situación de aislamiento y de IT. Lo que constituye claramente una conducta que merece la calificación de incumplimiento grave y culpable.
- Carece de relevancia la alegación de la trabajadora de que no comparte el método utilizado por la empresa para proporcionar los equipos de protección.

13. Contrato de obra o servicio. Las campañas contratadas para actividades de Contact Center no tienen sustantividad propia

SAN 9-9-21

Resumen

La AN anula la parte del convenio colectivo de contact center que identifica las tareas y trabajos que serían considerados como legítimos contratos temporales de obra, por no corresponderse con la actual interpretación judicial del art.15.1.a ET. Rechaza de esta forma que tengan sustantividad propia todas las campañas o servicios contratados por un tercero para la realización de actividades o funciones de contact center.

Desarrollo

Los sindicatos firmantes del convenio colectivo de contact center presentan demanda de impugnación de convenios con la pretensión de que se declare la ilegalidad del art.14.b tras el cambio de doctrina del TS en relación con los requisitos de autonomía y sustantividad propia que justifican los contratos de obra o servicio en el marco de contrata prestadoras de servicio. El TS venía entendiendo que la duración del contrato de obra o servicio quedaba vinculado a la duración de la contrata, siendo la finalización de esta la causa de extinción de aquel. A partir de la sentencia TS 29-12-20, EDJ 748575 se altera la perspectiva del análisis del problema, centrándolo ahora no en la duración de la contrata sino en si concurren los requisitos definitorios del contrato temporal de obra. Aprecia, de este modo, que en este tipo de actividades no es posible aceptar ni la autonomía ni la sustantividad porque el objeto de la contrata es la actividad ordinaria,

regular y básica de la empresa. Resulta, por tanto, ilógico sostener que el grueso de la actividad tenga el carácter excepcional a que el contrato para obra o servicio busca atender.

Los sindicatos entienden que es contrario al actual criterio jurisprudencial el primer párrafo art.14.b del convenio de contact center que establece, respecto del contrato por obra o servicio determinado que “Esta modalidad de contratación será la más normalizada dentro del personal de operaciones. A tales efectos se entenderá que tienen sustantividad propia todas las campañas o servicios contratados por un tercero para la realización de actividades o funciones de contact center cuya ejecución en el tiempo es, en principio de duración incierta, y cuyo mantenimiento permanece hasta la finalización de la campaña o cumplimiento del servicio objeto del contrato”. Por ello, solicitan la ilegalidad del citado párrafo.

La AN considera que la conclusión a la que llegan los demandantes es acertada ya que la redacción de la norma convencional, al identificar como temporales los contratos vinculados a la campaña o servicio contratado se aparta de las actuales exigencias jurisprudenciales. No encuentra inconveniente en mantener la parte del artículo que manifiesta que el contrato de obra es la modalidad de contratación más normalizada dentro del personal de operaciones puesto que no identifique los trabajos o tareas dotados de sustantividad propia susceptibles de encajar en la modalidad de contrato temporal de obra y, por ello, no tiene relevancia práctica. Sí anula, en cambio, el resto del contenido del párrafo ya que define e identifica las tareas y trabajos que serían considerados como legítimos contratos temporales de obra y que no se corresponde con la interpretación judicial del art.15.1.a ET.

Por ello, la AN estima parcialmente la demanda y anula y deja sin efecto el segundo apartado del primer párrafo art.14.b del convenio de contact center.

14. Se declara no justificado un traslado al existir la posibilidad de teletrabajo

STJ Galicia 8-6-21

Resumen

El TSJ Galicia declara no justificado el traslado de un administrativo a una oficina de otra localidad, cuando en la empresa ya existe un protocolo de teletrabajo. Considera, que con las nuevas tecnologías, las tareas propias de esta profesión (elaborar facturas, recibos, recibir y editar correos electrónicos...) se pueden realizar en cualquier oficina o domicilio.

Desarrollo

La trabajadora, auxiliar administrativo, tiene su puesto de trabajo en Ribadeo (Lugo). En 2018 acuerda con la empresa desplazarse a Mondoñedo (Lugo) a diario para realizar su labor. La empresa le compensa los desplazamientos. No obstante, en 2020 se le comunica su traslado al centro de trabajo sito en el Polígono Pocomaco (A Coruña).

La trabajadora interpone demanda por modificación sustancial de condiciones de trabajo, que la sentencia del Juzgado de lo Social estima y: declara el traslado injustificado y que la trabajadora sea repuesta al centro de trabajo de Mondoñedo; mantiene el complemento por desplazamiento; condena a la empresa a una indemnización por daños y perjuicios.

La empresa recurre y alega que el traslado se basa en razones organizativas y económicas, ya que la empresa tiene centralizada su actividad administrativa en el Polígono Pocomaco (A Coruña) y carece de personal de la categoría de auxiliar administrativo en la provincia de Lugo, por lo que solo mediante su traslado puede ofrecer a la trabajadora una ocupación efectiva. Añade que no ha existido perjuicio derivado del traslado que justifique la indemnización fijada en la sentencia, ya que la actora no se ha incorporado ni ha viajado al centro asignado.

El TSJ estima parcialmente el recurso, por las siguientes razones:

- a) Teniendo en cuenta la categoría profesional de auxiliar administrativa de la demandante y las tareas que realiza (elaborar facturas, recibos, cartas, archivar, recibir y editar mails y notificaciones etc.) y que existe un protocolo de teletrabajo en la empresa, no parece justificado su traslado para prestar servicios en el polígono de Pocomaco (A Coruña) cuando puede realizar sus funciones desde Mondoñedo (Lugo), a través de los modernos medios de comunicación existentes actualmente, como internet y otros .
- b) La indemnización es injustificada, por lo que la deja sin efecto, ya que la demandante permanece en ERTE desde que se inició el confinamiento por COVID-19 y no ha existido perjuicio alguno derivado del traslado.

15. ¿Puede causar IT un trabajador en alta que no pudo incorporarse a la empresa?

STSUD 27-7-21

Resumen

El TS declara que tiene derecho a la prestación por incapacidad temporal por encontrarse en situación asimilada al alta, un trabajador cuya alta es cursada por la empresa con carácter previo al inicio de la actividad, pero no puede incorporarse a la misma al sufrir un accidente no laboral que causa la baja.

Desarrollo

Situación asimilada al alta

El trabajador es contratado por la empresa para prestar sus servicios como personal de mantenimiento en otra distinta.

A tal efecto, la empresa cursa su alta con efectos desde el 12-3-2013, fecha en la que estaba prevista su incorporación. No obstante, esta no se produce por problemas con la tramitación de la preceptiva documentación por parte del empresario. El 13-2-2013 el trabajador sufre un accidente doméstico con resultado de baja por contingencias comunes. Posteriormente el empresario procedió a la anulación del alta en su día cursada.

El trabajador solicita la prestación por IT que es denegada por Mutua al considerar que no cumple el requisito de alta. En primera instancia se estima la demanda por considerar cumplido el requisito de alta y es revocada en suplicación. En consecuencia, el trabajador interpone recurso de casación para la unificación de doctrina.

La cuestión que se debate consiste en determinar si se considera o no en situación asimilada al alta a la Seguridad Social, en relación a la Incapacidad Temporal, a un trabajador cuya alta previa fue cursada por la empresa, sin que pudiera incorporarse al trabajo por sufrir un accidente doméstico que dio lugar a la baja médica del trabajador por la que solicita la prestación.

Para resolver la cuestión el TS recuerda que, con relación al requisito de alta, la jurisprudencia del TS ha atenuado su exigencia, mediante una interpretación humanizadora que pondera las circunstancias de cada caso concreto con el fin de evitar supuestos no justificados de desprotección.

Aplicando esta doctrina, entiende que aunque la legislación aplicable (RD 84/1996 art.32.3.1 y 35) obligaría a entender que el trabajador no se encontraba en situación

asimilada al alta, lo cierto es que las circunstancias concurrentes en el caso, llevan a la solución contraria.

En el supuesto enjuiciado, en cuanto que el trabajador se ha presentado en la fecha prevista en su puesto de trabajo, al que no pudo acceder por razones no imputables él, no se le pueden denegar los efectos del alta cuando al día siguiente sufre un accidente doméstico que le ha impedido incorporarse a su puesto de trabajo, negándosele la prestación a la que hubiera tenido derecho si la empresa el día anterior le hubiera permitido el acceso.

Por ello, aplicando la doctrina flexibilizadora, el TS concluye que concurre el presupuesto de encontrarse en situación de asimilada al alta a los efectos de acceder a la prestación de IT puesto que es fundada y razonablemente explicable que pudiera haber dilatado su incorporación a la empresa ante el acaecimiento de un accidente doméstico que dio lugar a la baja médica por la que solicita la prestación. En tal situación no puede presumirse un abandono por parte del trabajador del Sistema de Seguridad Social, puesto que por su estado no pudo realmente incorporarse a su puesto de trabajo.

Por todo ello, se desestima el recurso formulado del demandante, casando y anulando la sentencia recurrida, declarando la firmeza de la sentencia de instancia.

16. Las condiciones recogidas en un convenio colectivo que pierde vigencia no se contractualizan para los jubilados

STS 7-7-21

Resumen

Una vez finalizado el plazo de ultraactividad sin que exista convenio de ámbito superior aplicable, siguen aplicándose las condiciones del convenio ya caducado como incorporadas a sus contratos desde el comienzo de la relación laboral, pero únicamente a los trabajadores que tuvieran contrato vigente en el momento de la pérdida de vigencia normativa del convenio, lo que no sucede con el personal jubilado.

Desarrollo

Tras un largo período de negociaciones -con más de 49 reuniones- sin alcanzar un acuerdo para la renovación del convenio colectivo denunciado, ENDESA da por terminada totalmente su vigencia dado que había transcurrido el período de ultraactividad pactado. En consecuencia, la empresa comunica que va a mantener las condiciones de trabajo de los contratos individuales, no así los beneficios sociales del personal pasivo

que no continuarán en vigor. De este modo, el personal jubilado deja de percibir, entre otros, el suministro de energía eléctrica bonificada y la ayuda escolar.

Los sindicatos solicitan el mantenimiento de los derechos sociales que venía disfrutando el personal pasivo mediante la presentación de demanda de conflicto colectivo que la AN desestima. Los sindicatos recurren casación denunciando la infracción del art.86.3 ET.

El TS distingue entre las distintas formas de pérdida de vigencia de un convenio: si se debe a la sustitución por uno nuevo, se aplica íntegramente lo regulado en el nuevo colectivo; si se debe a la finalización de su plazo de vigencia, tras la ultraactividad pactada o prevista legalmente el convenio que finaliza su vigencia desaparece del ordenamiento jurídico. En este último caso, y salvo pacto en contrario que aquí no existe, la pérdida de vigencia del convenio es total y se proyecta tanto sobre los trabajadores expresamente incluidos en el convenio como a los beneficiarios de alguna de sus cláusulas aunque no estén expresamente nominados en el ámbito de aplicación del convenio. Por ello, no es admisible la tesis de que el convenio colectivo deja de estar vigente para los trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación pero se mantiene vigente para los trabajadores jubilados y familiares. Cuando el convenio colectivo desaparece por pérdida de vigencia sin que exista convenio que lo sustituya, se desvanece la fuente que constituía el origen de los derechos y obligaciones relativos a los derechos y beneficios de las personas que no tenían ningún tipo de vinculación con la empresa que, por tanto, también desaparecen.

Tampoco puede considerarse una condición más beneficiosa. El carácter normativo del convenio colectivo impide considerarlo como fuente de condiciones más beneficiosas puesto que no se trata de un acto de voluntad empresarial de atribuir a sus trabajadores una ventaja o un beneficio social que se incorpora al nexo causal. Por otro lado, no puede existir condición más beneficiosa entre la empresa y, como en el caso analizado, quien ya no tiene ninguna vinculación con ella por no existir entre ellos vínculo contractual laboral.

Rechaza también el TS que se haya producido una contractualización de los beneficios sociales de los trabajadores jubilados. La doctrina del TS establece que finalizado el plazo de ultraactividad sin que exista convenio de ámbito superior aplicable, seguirán aplicándose las condiciones del convenio ya caducado no ya como condiciones normativas sino como incorporadas a su contrato desde el comienzo de la relación laboral (TS 18-5-16, EDJ 104772), pero únicamente a los trabajadores que tuvieran un contrato vigente en el momento de la pérdida de vigencia del convenio, lo que no sucede con el personal pasivo a que se refiere el caso analizado.

Tampoco considera el TS que exista por parte de los trabajadores un acto de disposición de los derechos reconocidos por convenio colectivo (ET art.3.5). Los beneficios sociales no desaparecen porque los jubilados o familiares hayan renunciado a ellos, sino porque

al desaparecer el convenio que constituía su fuente, la empresa entendió que ya no estaba vigente y, por lo tanto, ya no tenía obligación de aplicarlos.

Por ello, el TS desestima los recursos de casación y confirma y declara la firmeza de la sentencia recurrida.

17. Desconexiones durante el teletrabajo: ¿son causa de despido?

SJS Santander 15-6-21

Resumen

El despido disciplinario de un teletrabajador por no cumplir las horas del contrato por continuas desconexiones del sistema es improcedente cuando no se prueba su voluntariedad y, además, existen indicios de que sí se han producido por fallos en el sistema.

Desarrollo

El trabajador ha estado prestando sus servicios mediante el sistema de teletrabajo desde su domicilio desde el mes de abril de 2020 hasta su despido disciplinario. La conexión se realizaba con el propio ordenador y móvil del demandante. La empresa alega en la carta de despido que el trabajador no ha cumplido con las horas de trabajo planificadas ya que se ha desconectado antes de finalizar las horas de contrato, no justificando algunas dichas desconexiones. El trabajador alega que las desconexiones obedecen no a una falta de puntualidad sino a un fallo del sistema.

El JS estima la demandada por no considerarse probado el incumplimiento alegado por el empresario en la carta de despido por las siguientes razones:

-Las alegaciones del trabajador estableciendo que las desconexiones son debidas a fallos del sistema cuenta con indicios de verosimilitud -se han aportado pantallazos que evidencian que el trabajador ponía en conocimiento de la empresa los problemas de conexión- y no han sido desvirtuadas por la empresa.

– No figura ninguna advertencia previa de la empresa para corregir la supuesta desconexión voluntaria, máxime cuando no consta ninguna incidencia previa al teletrabajo. Además, la empresa pudo requerir al actor para que acudiera a trabajar presencialmente al centro lo que no hizo.

Por todo ello, y al no haber quedado acreditada la voluntariedad en la desconexión, se declara la improcedencia del despido condenando a la empresa al abono de la correspondiente indemnización.

18. El descanso que exige, en caso de necesidad, una reincorporación en 2 minutos es tiempo de trabajo

STJUE 9-9-21

Resumen

Es tiempo de trabajo las pausas en la jornada diaria en las que se imponen al trabajador unas limitaciones tales que afectan objetivamente y de manera considerable a la capacidad para administrar libremente su tiempo y dedicarlo a sus propios intereses.

Así, se considera tiempo de trabajo la pausa de 30 minutos para comer en la que el trabajador debe estar en condiciones de salir a efectuar una intervención en un lapso de 2 minutos, y ello con independencia de que tal interrupción se produzca o no.

Desarrollo

El TJUE ha resuelto la cuestión prejudicial planteada por un tribunal checo relativa a si constituye tiempo de trabajo el período de pausa durante el cual el trabajador ha de permanecer a disposición del empresario para, en caso necesario, realizar una salida inmediata en un lapso de dos minutos para efectuar una intervención. La cuestión se plantea en el marco de una demanda presentada por un bombero de empresa por la que solicita que se le abonen las 2 pausas diarias, de 30 minutos de duración, que realizaba en su jornada para comer. Durante sus pausas, el trabajador no era sustituido y debía llevar un transmisor que le avisaba, en caso necesario, de que el vehículo de intervención le recogería delante del comedor de la empresa en un lapso de 2 minutos.

Las pausas solo se computaban como tiempo de trabajo si eran interrumpidas para efectuar una intervención, el resto no eran remuneradas. El trabajador considera que todas las pausas deben ser remuneradas al tener la consideración de tiempo de trabajo.

El TJUE considera que el demandante, durante sus pausas, estaba sujeto a un régimen de guardia.

A este respecto, la jurisprudencia europea ha señalado que el concepto de tiempo de trabajo, en el sentido de la Directiva 2003/88, incluye todos los períodos de guardia, incluidos los que se realizan en régimen de disponibilidad no presencial, durante los

cuales se imponen al trabajador unas limitaciones de tal naturaleza que afectan objetivamente y de manera considerable a su capacidad para administrar libremente el tiempo durante el cual no se requieren sus servicios profesionales y para dedicar ese tiempo a sus propios intereses.

Así, un período de guardia durante el cual se impone al trabajador un plazo para volver al trabajo de algunos minutos, debe considerarse, en principio, tiempo de trabajo en su totalidad, puesto que se disuade claramente al trabajador, en la práctica, de planificar cualquier actividad de recreo, aunque sea de corta duración. Por lo tanto, el tribunal remitente debe apreciar, a la luz de todas las circunstancias pertinentes, si la limitación a la que estaba sujeto el trabajador durante sus pausas, podría limitar objetivamente y de manera considerable las posibilidades de administrar libremente su tiempo para dedicarlo a las actividades de su elección. Pero las restricciones que se deben tener en cuenta no son las derivadas de la corta duración de las pausas, de 30 minutos cada una, sino las vinculadas a su obligación de estar preparado para salir a una intervención en un lapso de 2 minutos.

Por otro lado, el TJUE señala que el hecho de que las interrupciones de las pausas sean ocasionales e imprevisibles no puede llevar a considerar esas guardias como período de descanso cuando el impacto del plazo para retomar la actividad es tal que restringe, objetivamente y de manera considerable, la capacidad del trabajador para administrar libremente, en esos períodos, el tiempo durante el cual no se requieren sus servicios profesionales. Además, el hecho de que las interrupciones de las pausas sean impredecibles puede tener un efecto restrictivo adicional en cuanto a la posibilidad de que el trabajador gestione libremente ese tiempo, colocándole en situación de permanente alerta.

En atención a estas circunstancias, el TJUE considera que constituyen tiempo de trabajo las pausas concedidas a un trabajador durante su tiempo de trabajo diario, durante las cuales debe estar en condiciones de salir para efectuar una intervención en un lapso de 2 minutos en caso de necesidad ya que, de una apreciación global de las circunstancias, se desprende que las limitaciones impuestas al trabajador en esas pausas son tales que afectan objetivamente y de manera considerable a la capacidad para administrar libremente el tiempo durante el cual no se requieren sus servicios profesionales y para dedicar ese tiempo a sus propios intereses.

19. Procedimiento laboral: no son válidas las pruebas obtenidas utilizando una falsa identidad o suplantándola

STSJ Cantabria 25-6-21

Resumen

El TSJ Cantabria declara que, al igual que en el ordenamiento penal, en el procedimiento laboral tampoco son válidas las pruebas obtenidas a través de detectives privados utilizando una falsa identidad o suplantándola ya que vulnera derechos fundamentales.

Desarrollo

La trabajadora ha venido prestando sus servicios para la empresa, una clínica dental, como auxiliar de clínica hasta su despido disciplinario. En la carta de despido, la empresa alega que la trabajadora ha estado efectuando malos comentarios sobre la clínica y desaconsejando a pacientes acudir, que supone una trasgresión de la buena fe contractual calificada como muy grave. Los hechos alegados en la carta han sido comprobados por la empresa a través de los servicios profesionales de un detective, que simulando requerir una cita a través de una identidad falsa, comprueba que no solo desaconseja acudir a la clínica vertiendo expresiones críticas y una imagen nefasta de la misma, sino que también no comunica a los responsables o empleados la llamada recibida, con el fin de concretar la cita. Al contrario, deriva los pacientes a otro especialista.

La trabajadora presenta demanda de despido solicitando que se declare nula la prueba de detectives, al entender que existe una actuación coactiva y se han vulnerado sus derechos fundamentales. Al desestimarse la demanda, interpone recurso de suplicación ante el TSJ.

La cuestión que se plantea consiste en determinar si es válida la prueba de detectives obtenida suplantando una identidad pretendiendo obtener la confianza de la actora cuya actuación queda condicionada por esta actuación.

Para resolverla, el TSJ recuerda que la doctrina del TS ha establecido que las pruebas obtenidas por el detective, en la que se provoca una actuación del trabajador y se utilizan procedimientos ilícitos o éticamente reprobables, vulneran el derecho a la dignidad del trabajador y a su libre y espontánea determinación.

Señala que este tipo de actuaciones, deben ser valoradas como ilegales, aplicando la doctrina del «fruto del árbol emponzoñado», en cuya virtud al juez no sólo no puede valorar las pruebas obtenidas con violación de un derecho fundamental, sino también las que deriven de aquéllas.

Para el TSJ, en el supuesto enjuiciado no existe una conducta coactiva, pero la actuación de la trabajadora se produjo, a través del fraude y la atribución de una falsa identidad o, lo que es lo mismo, la utilización de procedimientos ilícitos o éticamente reprobables. Por ello, considera que se ha vulnerado el derecho a la dignidad de la trabajadora, así como a su libre y espontánea determinación. Prosigue señalando que aunque la utilización de detectives privados se ha venido aceptando como válida en general, pero siempre que se mantenga en los límites razonables de procedimiento y no se usen al servicio de una preconstitución de prueba. Sin embargo, en este supuesto se realiza a través de una falsa identidad o suplantación de identidad. Recuerda que incluso la actuación por parte de miembros de los cuerpos policiales bajo identidades supuestas y validez de las pruebas obtenidas de esta forma está sometida a las correspondientes limitaciones, que los actos sean consecuencia necesaria de la investigación, que fueran proporcionales y que no constituyeran provocación al delito.

Por tanto, concluye que si se exige autorización judicial para los agentes encubiertos, parece lógico que los detectives privados, al margen de que no revelen su identidad como tales detectives, no puedan realizar tal cobertura con identidad falsa, creando la confianza, basada en el error, que lleve, a obtener finalmente (a través de la insistencia) la eventual conducta antijurídica.

Por todo ello, el TSJ estima el recurso declarando la nulidad de la prueba de detectives y por tanto la nulidad de actuaciones al momento anterior a la sentencia para que se dicte nueva resolución omitiendo la transcripción de la conversación mantenida por el detective con la trabajadora recogida en el informe aportado por la empresa.

20. Cuidado de menor con enfermedad grave. ¿Se extingue el subsidio si un progenitor pierde el empleo aunque no se encargue de su cuidado?

STSUD 20-7-21

Resumen

El TS reitera que el subsidio de cuidado de menores afectados de cáncer u otra enfermedad grave se extingue si uno de los progenitores pierde el empleo. No altera esta conclusión el hecho de que los progenitores estén divorciados y esté atribuida la guarda y custodia en exclusiva a quien venía percibiendo el subsidio si no se acredita que quien cesa en el trabajo tenga alguna dificultad o impedimento para el cuidado del menor.

Desarrollo

Mediante resolución de la Mutua Colaboradora con la Seguridad Social (MCSS) competente se extingue el subsidio por cuidado de menor afectado de cáncer u otra enfermedad grave que venía percibiendo una mujer divorciada, por haber cesado su exmarido en su actividad laboral. La mujer presenta demanda que es estimada tanto en primera instancia como en suplicación al entender los tribunales que, dado que la madre tenía atribuida la guarda y custodia en exclusiva, el padre no tiene ninguna obligación salvo las correspondientes a las prestaciones económicas o al régimen de visitas, de modo que es la madre quien se ocupa cotidianamente de la atención de la menor desempeñe o no el padre actividad laboral. La MCSS presenta recurso de casación para unificación de doctrina aportando de contraste la sentencia del TS 12-6-18, EDJ 511671.

La cuestión que se plantea consiste en determinar si la madre divorciada que tiene la guarda y custodia de una hija afectada por una enfermedad grave puede seguir disfrutando de la prestación otorgada para su cuidado cuando el otro progenitor cesa en su actividad.

El TS responde a la cuestión de una manera genérica a la vista de que el planteamiento de la cuestión también lo es, dado que no se cuestiona la idoneidad del progenitor que cesa en su actividad para el adecuado ejercicio de sus responsabilidades parentales. Así, aplica al supuesto analizado la doctrina contenida en la sentencia de contraste y considera que en los casos de separación o divorcio el derecho a la prestación está condicionada a que los dos progenitores trabajen, y ello en base a los siguientes razonamientos:

- a) La propia definición de la contingencia protegida, recogida en los artículos 135 quater LGSS y 2 del RD 1148/2011, configura como requisito ineludible para percibir la prestación que ambos progenitores trabajen. Esta exigencia responde a la función del subsidio que viene a compensar la pérdida de ingresos que sufren las personas interesadas al tener que reducir su jornada, con la consiguiente disminución de salarios, por la necesidad de cuidar de manera directa, continua y permanente a los hijos menores a su cargo. La construcción normativa presupone que de no trabajar uno de los progenitores, este dispone del tiempo preciso para cuidar y atender directa y personalmente al menor, siendo innecesario que el progenitor ocupado reduzca su jornada a ese mismo fin.
- b) El art.7.3. b del RD 1148/2011 establece como causa de extinción de la prestación el cese en su actividad de uno de los progenitores sin establecer ninguna salvedad. Por otro lado, no considera equiparable esta situación a la de las familias monoparentales en cuyo caso resultaría necesario acomodar las previsiones normativas.
- c) Cuando la norma reglamentaria ha querido abordar de manera específica la incidencia de las situaciones de crisis matrimonial en las prestaciones, así lo hecho.

d) El sentido lógico, pues la tesis de la sentencia recurrida conduciría al absurdo de que el progenitor separado o divorciado que no tiene la guarda y custodia del menor y trabaja pudiera causar la prestación si el otro no trabaja.

e) La solución dada por la sentencia recurrida no parece compatible con una interpretación basada en el interés del menor pues no fomenta su integración con el progenitor no custodio que es quien, además, al no trabajar está en mejores condiciones de prestarle toda la atención que precisa, sin tener que compatibilizarla con la actividad laboral.

En atención a estas circunstancias, el TS estima el recurso de casación para la unificación de doctrina denegando el derecho al subsidio de la demandante.

Nota:

La sentencia contiene un voto particular que no aprecia contradicción entre las sentencias comparadas dado que la sentencia recurrida considera irrelevante la situación laboral del padre, en la medida en que no tiene asignada la guarda y custodia de la menor y no está en predisposición de atenderla y, por el contrario, la sentencia de contraste no consta que exista ningún impedimento del padre para cuidar a la menor.

21. La finalización de la contrata no es justificación razonable para el cese producido tras una denuncia ante la ITSS

STSUD 21-7-21

Resumen

El TS declara nulo el despido de una trabajadora producido tras una denuncia ante la ITSS por vulneración de la garantía de indemnidad. Señala que la extinción de la contrata mercantil no es causa objetiva y razonable de una extinción producida aparentemente como inmediata reacción a una denuncia ante la ITSS.

Desarrollo

La trabajadora prestaba servicios como limpiadora en varios hoteles al amparo de las contrataciones que la empresa para la que trabajaba había suscrito con los mismos. Presenta denuncia ante la ITSS, que el 10-3-2017 levanta acta de infracción muy grave tanto por falta de abono de salarios conforme al convenio sectorial al estar aplicando un convenio de empresa que había sido anulado, como por la utilización fraudulenta de la

contratación laboral de 29 trabajadores. El 31-3-2017, la empleadora y el hotel para el que prestaba servicios acuerdan rescindir la contrata de mutuo acuerdo y la empresa comunica a la trabajadora la extinción de su contrato. La trabajadora reclama contra el despido que en suplicación se declara ajustado a derecho. Disconforme, la trabajadora presenta recurso de casación para la unificación de doctrina.

La cuestión que se plantea consiste en determinar si el cese de la trabajadora debe ser calificado como válido o como despido nulo por vulneración de su derecho a la tutela judicial efectiva en su vertiente de garantía de indemnidad.

El TS recuerda que la garantía de indemnidad, que es parte del derecho a la tutela judicial efectiva, en el ámbito de las relaciones laborales supone la imposibilidad de adoptar medidas de represalia derivadas de las actuaciones del trabajador encaminadas a obtener la tutela de sus derechos. Por tanto, excluye como causa válida de la extinción del contrato el haber planteado una queja o participado en un procedimiento entablado contra el empleador por supuestas violaciones de Leyes o reglamentos o haber presentado un recurso ante las autoridades administrativas competentes., incluyendo también cualquier otra medida dirigida a impedir, coartar o represaliar el ejercicio de la tutela judicial. En estos supuestos, existiendo indicios de que se ha producido violación del derecho fundamental o libertad pública, corresponde al demandado aportar una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad (desplazamiento de la carga de la prueba).

En el supuesto enjuiciado, la trabajadora ha acreditado indicios suficientes para producir el desplazamiento a la empresa que el cese se produjo por motivos legítimos y ajenos a todo móvil atentatorio de derechos fundamentales y, sin embargo, la empresa no ha acreditado desconexión temporal y material entre la denuncia ante la ITSS y el cese de la trabajadora. La única explicación ofrecida es que la contrata mercantil a la que estaba adscrita la trabajadora, había sido extinguida por mutuo acuerdo entre la empleadora y la empresa cliente. Con independencia, de que tal adscripción y sus circunstancias pudieran evidenciar que estuviéramos en presencia de una relación laboral que debía calificarse como fija y cuya extinción debió producirse por los motivos y a través del procedimiento establecido por la ley, lo cierto es que tal justificación no parece suficiente ni puede entenderse como objetiva y razonable; exigencias que en modo alguno pueden predicarse de un cese unilateral que se produce, aparentemente, como inmediata reacción al ejercicio legítimo por parte de la actora de denuncia ante la ITSS de diversas posibles irregularidades, entre ellas, la relativa a la acreditación del carácter indefinido de su prestación de servicios.

En consecuencia, se estima el recurso de casación para la unificación de la doctrina, y se declara que el cese de la trabajadora recurrente se produjo con violación de la garantía de indemnidad por lo que su cese debió ser calificado como despido nulo.

22. Cotización por AT/EP: criterios de la TGSS para determinar el código CNAE

STS cont-adm 6-5-21

Resumen

El TS aclara que para determinar el código de la CNAE correspondiente a una empresa, la TGSS ha de estar al criterio legal de la actividad económica principal, teniendo en cuenta las características de cada caso, sin que la intervención del INE sea preceptiva ni vinculante a efectos distintos de los estadísticos.

Desarrollo

La TGSS asigna a una empresa, autoservicio de venta al por mayor, un código determinado de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE), a efectos de la cotización por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. La empresa considera que le corresponde otro distinto y por ello recurre.

La cuestión que se plantea es si la TGSS puede determinar por sí misma qué código de la CNAE corresponde a cada empresa a efectos de la cotización por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales o si, por el contrario, dicha determinación corresponde al INE, al menos en el supuesto de que haya intervenido en el caso concreto.

De la normativa de aplicación, no se desprende que haya de ser el INE el que indique qué código CNAE corresponde a cada empresa, ni excluye que sea la propia TGSS la que lo haga, por supuesto ateniéndose al criterio legal de la actividad económica principal (L 42/2006 disp. adic. 4ª).

Tampoco puede deducirse que el INE pueda y deba emitir una especie de informe vinculante sobre empresas concretas en cualquier ámbito en que deba aplicarse la CNAE (RD 475/2007 art.4).

Por otra parte, cuando la norma se refiere al Cuadro I, que se debe tomar como referencia para identificar el tipo asignado a cada empresa en razón de la actividad económica principal de la misma, en él aparece el código atribuido por la TGSS, pero no el que solicita la empresa que le sea asignado. Aunque este último, está en la CNAE, no aparece en el Cuadro I. Así, dado que el Cuadro I es norma con fuerza de ley específicamente reguladora de las cotizaciones por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, no cabe reprochar a la TGSS que se haya atendido al mismo (L 42/2006 disp. adic.4ª.2).

Por todo ello el TS llega a la conclusión de que para determinar el código de la CNAE correspondiente a una empresa dedicada a la venta al por mayor de una multitud de productos ha de estarse al criterio legal de la actividad económica principal, teniendo en cuenta las características de cada caso. Además, con la regulación actualmente vigente, la intervención del INE no es preceptiva ni vinculante a efectos distintos de los estadísticos.

23. Se crea la Comisión de coordinación de la ITSS

O PCM/922/2021, BOE 4-9-21

Resumen

Se crea una comisión interministerial de coordinación entre el MTES y el MISSM para garantizar el funcionamiento cohesionado de la ITSS respecto de las actuaciones inspectoras competencia de la Administración General del Estado.

Desarrollo

Se crea la Comisión Interministerial de Coordinación para el funcionamiento cohesionado del Organismo autónomo Organismo Estatal (en adelante Comisión) como órgano paritario de coordinación entre el MTES y el MISSM.

La Comisión, adscrita al MTES a través de la Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social, tiene la siguiente composición:

a) Presidencia, que se ejercerá de manera rotatoria y con carácter anual por el MTES (a través de la persona titular de la Dirección del Organismo Estatal ITSS) y el MISSM (a través de la persona titular de la DGOSS).

En caso de ausencia, vacante o enfermedad u otra causa legal, la Presidencia será ejercida por quien sea vocal de mayor jerarquía, antigüedad y edad, por este orden, del ministerio al que corresponda la Presidencia.

b) 4 vocales del Ministerio que no ejerza la presidencia y 3 vocales del Ministerio a quien corresponda la presidencia:

– en representación del MTES: la persona titular de la Dirección del Organismo Estatal ITSS, siempre que no le corresponda ejercer la presidencia, la persona que ostente la Dirección del Gabinete de la Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social y las personas titulares de la Oficina de Lucha contra el Fraude y de la Subdirección de Relaciones Institucionales y Asistencia Técnica del Organismo.

– en representación del MISSM: la persona titular de la DGOSS, siempre que no le corresponda ejercer la presidencia, la persona titular de la Dirección General de la TGSS, la persona titular de la Dirección General del INSS y la persona titular de la Dirección General de Migraciones.

En caso de ausencia, vacante o enfermedad, los vocales serán sustituidos un empleado público con nivel de subdirector general o asimilado.

Los representantes de cada Ministerio pueden hacerse acompañar a las reuniones por letrados, asesores o expertos jurídicos o en materias específicas, que asistirán con voz pero sin voto.

c) Secretaría de la Comisión, que será ejercida por persona funcionaria del Organismo Estatal ITSS designada por acuerdo adoptado por la Comisión en su sesión constitutiva. A la Secretaría le corresponde la elaboración y custodia de las actas, la elaboración y remisión de las convocatorias de las reuniones y cuantas otras funciones se le encomienden expresamente por la Comisión.

Se atribuye a la Comisión las siguientes funciones:

a) Conocer con carácter previo las estrategias, programas, actuaciones y proyectos previstos o desarrollados por el MISSM que tengan incidencia en materias propias de la competencia de la ITSS; en particular, en cuestiones relativas a la lucha contra el fraude a la Seguridad Social o infracciones en materia de migraciones.

b) Conocer con carácter previo los programas generales de actuación de la ITSS referidos a materias competencia de la Administración General del Estado que deban ser sometidos a la aprobación del Consejo Rector del Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social, así como examinar y proponer para su incorporación a los programas y planes de actuación aquellas actuaciones que consideren necesarias para el cumplimiento de los objetivos de los ministerios que la integran.

c) Conocer con carácter previo las propuestas normativas que afecten a cuestiones relativas a la inspección en materia de Seguridad Social y migraciones, así como los criterios técnicos para el desarrollo de la función inspectora, relativos a materias que puedan afectar a la Administración de la Seguridad Social.

d) Conocer con carácter previo y coordinar las propuestas en relación con la posición estatal en materias de interés mutuo en el ámbito internacional y la ejecución de las acciones y programas que impulse la Unión Europea y la cooperación administrativa transnacional en materias competencia de la Administración General del Estado vinculadas a empleo, migraciones y Seguridad Social, que tengan incidencia en materias propias de la ITSS.

e) Ser informada del seguimiento y ejecución de los programas territoriales y generales del Sistema de ITSS en materia de migraciones y en las materias propias de la Administración de la Seguridad Social.

f) Conocer los informes, estadísticas y memorias que se elaboren sobre la actuación del Sistema de ITSS, tanto en el ámbito general del territorio del Estado como en un ámbito territorial inferior en materia de migraciones y en las materias propias de la Administración de la Seguridad Social.

g) Promover la realización de las actuaciones que considere necesarias para los intereses de la Seguridad Social, de las políticas migratorias y laborales que tengan incidencia en materias propias de la ITSS.

h) Proponer criterios técnicos y analizar buenas prácticas en relación con materias que puedan afectar a la Administración de la Seguridad Social y a las migraciones.

i) Conocer y examinar las iniciativas normativas en aquellas materias que afecten a la actividad inspectora en materia de Seguridad Social y migraciones.

La comisión celebrará 2 sesiones ordinarias al año, una de ellas en el último trimestre de cada año con objeto de examinar los programas generales de actuaciones del año siguiente. Se podrán celebrar sesiones extraordinarias, a petición de cualquiera de los representantes que la integran. La convocatoria de la sesión constituyente tendrá lugar antes del 5-10-2021 y en dicha sesión se designará la persona que asumirá la presidencia durante el primer año, y el nombramiento de la persona titular de la secretaría

Los acuerdos en la Comisión se adoptarán por consenso entre los vocales presentes en cada sesión, y se cumplirán en sus estrictos términos.

24. ¿Puede implantarse unilateralmente un sistema de puestos calientes o "hot desk"?

SAN 27-7-21

Resumen

La AN considera que no constituye una modificación sustancial de las condiciones de trabajo y por tanto la empresa puede implantar unilateralmente sistema de «hot desk» o puestos calientes, encuadrado en el procedimiento denominado Smart Job, consistente en adjudicar el puesto de trabajo a través de la solicitud de los trabajadores mediante una aplicación informática.

Desarrollo

Modificación no sustancial de las condiciones de trabajo

El sindicato presenta demanda de conflicto colectivo solicitando que se declare la nulidad o, en su defecto, la improcedencia, de la implantación unilateral por parte de la empresa de un nuevo sistema por el que los trabajadores dejan de tener un puesto de trabajo físico habitual, para pasar a tener el que le asigna una aplicación informática a solicitud del propio trabajador o de su responsable.

Sin embargo, la AN afirma que este nuevo criterio empresarial de organización del trabajo no supone una MSCT por las razones siguientes:

- a) El sistema de asignación de puestos de trabajo tiene una planificación semanal que no varía a lo largo de la semana en cuestión.
- b) Se respeta la configuración de los equipos de trabajo ya que se fomenta la reserva de puestos de trabajo cercanos.
- c) No se cambia a los trabajadores de centro de trabajo.
- d) No afecta a materias cuya alteración es susceptible de constituir una MSCT (ET art.41).
- e) La propia ITSS –que fue alertada por el sindicato- no ha puesto reparos a este sistema.

En suma, la AN considera que este sistema parece razonable, pues responde a razones de eficacia y eficiencia organizativa para un mejor aprovechamiento de los recursos materiales que precisa la empresa y desestima la demanda planteada.

25. Nuevo pronunciamiento del TS sobre la prueba de videovigilancia

STSUD 21-7-21

Resumen

El TS declara de nuevo que para que pueda admitirse la prueba de videovigilancia, esta debe respetar las exigencias de proporcionalidad y ser necesaria para poder acreditar la veracidad de los hechos imputados al trabajador. Asimismo, señala que declarar la

validez de la prueba de videovigilancia a efectos laborales no impide que la empresa pueda ser responsable en el ámbito de la legislación de protección de datos.

Desarrollo

El trabajador, vigilante de seguridad, prestaba sus servicios en control del acceso principal a un recinto ferial. Sus funciones consistían en la realización de controles aleatorios en los vehículos, anotando los vehículos en los impresos correspondientes. La dirección del recinto ferial comunica a la empresa de seguridad que se han detectado graves irregularidades, teniendo constancia de que determinados vigilantes de seguridad apuntan como realizados controles que no se han producido. Como consecuencia de esta comunicación, se procede al visionado de las imágenes de las cámaras de vigilancia comprobándose que 15 vigilantes de seguridad, entre ellos el trabajador, han registrado como efectuados controles que en las imágenes se aprecian como no realizados.

La empresa notifica al trabajador su despido por causas disciplinarias y el trabajador interpone demanda de despido, que es estimada tanto en la instancia como en suplicación, declarándose la improcedencia del despido al declarar nula la prueba de videovigilancia.

Ambos órganos judiciales entendieron que, aunque la existencia del sistema de video vigilancia era conocida por el trabajador, su finalidad era el control de acceso general al recinto y no el de la actividad laboral. Asimismo, el trabajador no había sido informado de forma expresa, precisa e inequívoca de la finalidad de la recogida de sus datos personales.

Disconforme, la empresa interpone recurso de casación para la unificación de doctrina ante el TS, siendo la cuestión que se plantea determinar la validez de la prueba de videovigilancia aportada por la empresa para justificar el despido.

Para resolver la cuestión el TS el recuerda que la doctrina del TEDH (López Ribalda II) ha admitido que, en determinadas circunstancias, la empresa no advierta al trabajador de la existencia ni del emplazamiento de determinadas cámaras de videovigilancia, sin que ello conduzca a la nulidad de esta prueba que sustenta y acredita la sanción al trabajador. Aplicando esta doctrina y la dictada en el mismo sentido por el TCo (sentencia no 39/20169 y por el TS (TS 31-1-17, EDJ 11131), se estima el recurso y se declara la validez de la prueba de videovigilancia por las siguientes razones:

1. El sistema de video vigilancia era conocido por el trabajador por evidente y notorio. No es relevante que la autorización de la cesión de datos personales relativos a la videovigilancia y la información de que las imágenes obtenidas podían ser utilizadas tanto con el fin de atender requerimientos de dichos organismos como en el ejercicio de las acciones legales oportunas haya sido firmada con posterioridad a los hechos

comedidos. Lo relevante es que si el trabajador sabía que existían cámaras de videovigilancia y en el presente supuesto sí lo sabía.

2. La prueba de la reproducción de lo grabado por las cámaras de videovigilancia era una medida justificada, idónea, necesaria y proporcionada al fin perseguido, por lo que satisfacía las exigencias de proporcionalidad que imponen la jurisprudencia constitucional y del TEDH. En el supuesto enjuiciado, se trataba de unas cámaras de seguridad de acceso al recinto ferial, conocidas por el trabajador, que podían permitir acreditar el incumplimiento de las normas de seguridad del acceso al recinto por el vigilante de seguridad, cuyo cometido era, precisamente, cumplir con esas normas de seguridad.

3. La empresa de seguridad tenía un interés legítimo amparado en sus facultades empresariales de control y en la carga de la prueba que sobre ella recaía a la hora de probar la veracidad de los hechos reprochados al trabajador. Además, en el presente supuesto, la finalidad de las cámaras de videovigilancia coincide con el objeto de la prestación de servicios del trabajador: controlar la seguridad en el acceso al recinto.

4. El hecho que el sistema de videovigilancia fuera del recinto ferial y no de la empresa de seguridad, aunque puede ser relevante desde la óptica del cumplimiento de la legislación de protección de datos, no impide que esta aporte en un juicio laboral unas grabaciones que pueden ser necesarias para satisfacer la carga de la prueba que sobre ella recae. Señala el TS que su examen se ha de ceñir a si la prueba debió o no admitirse, sin que deba extenderse a si se cumplieron todos los requerimientos de la legislación de protección de datos, ya que la admisión de la prueba denegada no es incompatible con la posible denuncia a AEPD que se hubieran podido cometer.

26. El TS declara que no es discriminatorio el cese de un trabajador al cumplir 65 años

SSTSUD 1-7-21

Resumen

El TS declara que no es discriminatorio por edad la cláusula legal que obliga a la jubilación forzosa de los controladores aéreos a los 65 años. Considera que es una medida proporcional y razonable por las circunstancias del puesto.

Desarrollo

Al cumplir 65 años, el trabajador, controlador aéreo, comunica a la empresa su intención de seguir ejerciendo sus funciones a partir del cumplimiento de esta edad. La empresa

deniega la petición por entender que la normativa aplicable (L 9/2010 disp. adic.4.3) obliga a la jubilación a los 65 años.

La empresa procede a la extinción de su contrato y el trabajador, disconforme, presenta demanda de despido solicitando su nulidad al considerarlo discriminatorio por razón de edad. La extinción se declara ajustada a derecho en suplicación y el trabajador interpone recurso de casación para la unificación de doctrina.

La cuestión que se debate consiste en determinar si la decisión de la empresa de extinguir el contrato de trabajo de un controlador aéreo por jubilación forzosa resulta o no ajustada a derecho. Para resolver la cuestión, el TS aplica su doctrina y desestima el recurso planteado en base a las siguientes consideraciones:

1. La jubilación forzosa de los controladores aéreos no viene impuesta por norma convencional sino por la norma legal que establece expresamente que los controladores civiles de tránsito aéreo deberán jubilarse de manera forzosa a los 65 años de edad (L 9/2010 disp. adic.4ª.3). Normativa que no ha sido derogada y sigue en vigor pese a los cambios normativos que la posterior regulación de la jubilación, concretamente sobre jubilación forzosa.

2. El principio de igualdad jurídica no tiene solo como destinatario a la Administración Pública en general y al Poder judicial, ya que también afecta al legislador (Const art. 14 y CEDH art. 14). Señala el TS que este principio no prohíbe toda diferencia de trato en el ejercicio de los derechos y libertades, sino que establece que la igualdad es solo violada si la desigualdad está desprovista de una justificación objetiva y razonable, y la existencia de dicha justificación debe apreciarse en relación a la finalidad y efectos de la medida considerada, debiendo darse una relación razonable de proporcionalidad entre los medios empleados y la finalidad perseguida (TCo 22/1981).

3. Por tanto, establecer para un determinado sector de actividad de una específica edad que comporte la jubilación forzosa debe estar amparada por una justificación objetiva y razonable ligada a intereses dignos de protección. En el supuesto enjuiciado, la medida cuestionada resulta razonable y proporcionada ya que responde a las concretas circunstancias en las que se desarrolla el trabajo de los controladores aéreos.

En efecto, el alto nivel de estrés, la rotación de turnos y la extrema responsabilidad sobre las operaciones aéreas que controlan justifican sobradamente la medida legislativa que, sin duda, tiene como finalidad evitar consecuencias negativas que pudieran derivarse de la incidencia de los factores descritos sobre el interés general. Así lo entiende la propia norma que en su apartado 1 establece un régimen según el cual los controladores de tránsito aéreo deberán someterse de manera continuada a controles psicofísicos de acuerdo con la normativa aplicable que permitan constatar el mantenimiento de su capacidad para realizar funciones operativas de control de tránsito aéreo.

4. Esta resolución es acorde con lo establecido por la propia doctrina constitucional al señalar que no cabe duda de que algunas actividades exigen unas condiciones físicas o intelectuales que el transcurso del tiempo puede menoscabar, por lo que en estos casos puede presumirse razonablemente que esa disminución de facultades resulta ya patente a una edad determinada y sobre esta base establecerse la extinción de la relación laboral (STC 22/1981).

27. Teletrabajo tras la pausa de comida: ¿es tiempo de trabajo el desplazamiento hasta el domicilio?

SAN 12-5-21

Resumen

La AN declara que no constituye una modificación sustancial de las condiciones de trabajo una decisión empresarial que implica el retraso de la hora de finalización de la jornada laboral al obligar a los trabajadores a recuperar los retrasos producidos por el desplazamiento desde el puesto de trabajo presencial hasta su domicilio, donde finalizan su jornada en régimen de teletrabajo.

Desarrollo

La empresa, una entidad aseguradora, comunica a los trabajadores, que desarrollan sus funciones en jornada partida, que a consecuencia de la crisis sanitaria causada por el COVID-19 y desde septiembre de 2020 a mayo de 2021, la jornada de lunes a jueves se va a realizar de forma presencial 8:00 a 14:00 horas. A partir de esa hora, se debe registrar la pausa para la comida y regresar a sus domicilios. El resto de la jornada laboral se debe realizarse en la modalidad de teletrabajo. En su comunicación, la empresa establece que los posibles retrasos que se produzcan en la incorporación al trabajo tras la comida no tienen la consideración de tiempo de trabajo y deben recuperarse antes de finalizar la jornada.

Una de las representaciones de los trabajadores entiende que esta medida supone retrasar la finalización de la jornada laboral, pues impone a los trabajadores a los trabajadores afectados la recuperación de los retrasos producidos en el desplazamiento desde su puesto de trabajo presencial hasta su domicilio. En consecuencia, considera que esta medida ha producido una modificación sustancial de las condiciones de trabajo, sin que se haya seguido el procedimiento previsto (ET art.41.4) e interpone demanda de conflicto colectivo ante la sala de la social de la AN solicitando que se declaren nulas o, en su caso, injustificadas las medidas adoptadas por la empresa.

La empresa se opone a la demanda al entender que las medidas y horarios especiales tenían carácter excepcional y temporal y fueron establecidas a consecuencia de la pandemia.

La AN desestima la demanda planteada en base a las siguientes consideraciones:

a) Las medidas han sido adoptadas como consecuencia de la situación actual generada por la pandemia, de forma transitoria y como una medida más de las ya adoptadas para preservar la salud de los trabajadores y con la finalidad de evitar que tengan que acceder a lugares de confluencia masiva de público (restaurantes y cafeterías) durante la pausa para la comida (RDL 8/2020 art.5; RD 463/2020)

b) Se trata de un ejercicio adecuado del poder de dirección y organización, puesto que se ha contado en todo momento con la RLT a través de un proceso negociador. El haber logrado el acuerdo solo con uno de los sindicatos, no minimiza la bondad del proceso negociador ni tacha la actuación empresarial de ilegal.

c) La decisión empresarial ha tratado de conjugar la obligación de adoptar las medidas impuestas por la normativa del estado de alarma con la normativa de prevención de riesgos laborales en la que se exige al empresario una diligencia máxima así como con la laboral (Const art.15; ET art.4).

d) Es cierto que La decisión de la empresa supone, en ocasiones, retrasar la finalización de la jornada laboral, debido a que impone a los trabajadores afectados la recuperación al término de la misma de los retrasos que hayan tenido lugar en el desplazamiento desde su puesto de trabajo presencial hasta su domicilio, pero hay que tener en cuenta que, en cualquier caso, el trabajador deberá invertir necesariamente un tiempo en el desplazamiento al final de la jornada laboral, por tanto, si es necesario recuperar los retrasos que hayan tenido lugar en el desplazamiento , ello no supone que el trabajador tenga que prestar servicio durante más horas, sino que al evitarse el desplazamiento al finalizar la jornada ,aunque la finalice más tarde, no tendrá que invertir tiempo en el desplazamiento una vez finalizada la jornada.

28. Dejar de encomendar unas tareas que han sido reconocidas judicialmente vulnera la garantía de indemnidad

STSUD 6-7-21

Resumen

El TS declara que la decisión de dejar de encomendar a un trabajador las tareas de tutoría y, en consecuencia, de percibir el complemento correspondiente cuya percepción ha reclamado y obtenido judicialmente en varias ocasiones, vulnera el derecho a la tutela judicial efectiva. La empresa no ha logrado aportar una justificación objetiva, razonable y suficientemente probada de la medida adoptada.

Desarrollo

El trabajador, que presta servicios para un colegio perteneciente al Ministerio de Defensa con la categoría de titulado de actividades específicas, ha venido recibiendo desde su incorporación al centro una serie de cantidades en concepto de tutoría y vigilancia de comedor. Mediante resolución judicial, se le reconoció la condición de trabajador indefinido y, en posteriores sentencias, el derecho a percibir el complemento de tutoría mientras desarrollara dicha tarea. A partir de septiembre de 2017, se le dejan de encomendar tareas de tutoría y deja de percibir el complemento correspondiente. Estas funciones pasan a ser realizadas por un profesor contratado para ese curso escolar. En el centro no todos los tutores cobran un complemento por el desarrollo de esa tarea y entre las funciones que corresponden a la categoría a que pertenece el trabajador no se encuentran las de tutoría.

El trabajador considera que se ha vulnerado su derecho a la tutela judicial efectiva, en su vertiente de garantía de indemnidad y presenta demanda de tutela. Mientras el juzgado de lo social estima la demanda, el TSJ la desestima en suplicación. Disconforme, la representación de los trabajadores presenta recurso de casación para la unificación de doctrina.

El TS recuerda que la garantía de indemnidad consiste en que del ejercicio de la acción judicial o de los actos preparatorios o previos al mismo no pueden seguirse consecuencias perjudiciales para la persona que los protagoniza, toda vez que el derecho a la tutela judicial efectiva no solo se satisface mediante la actuación de jueces y tribunales, sino también a través de la citada garantía. Asimismo, señala que ante la concurrencia de indicios de que se ha producido una vulneración de derechos fundamentales, es la empresa quien debe aportar la justificación objetiva y razonable de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad (LRJS art.96.1 y 182.1).

En el supuesto enjuiciado, el trabajador ha aportado unos indicios de que la decisión de dejar de encomendarle las tareas de tutoría, y de percibir el complemento correspondiente, estaban relacionadas con su ejercicio del derecho a la tutela judicial. Por una parte, ha reclamado y obtenido judicialmente en varias ocasiones la percepción del complemento de tutoría y por otra, la explicación dada por los responsables del centro fue que existían motivos distintos de los académicos. Por ello, no existe una justificación objetiva, razonable y suficientemente probada de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.

Sobre la existencia de un agravio comparativo con otros tutores y la carencia de la titulación adecuada, el TS entiende que las funciones de tutoría le fueron asignadas al trabajador y este tuvo que reclamar insistentemente y reiteradamente que se le retribuyeran, sin que exista una justificación objetiva, razonable ni proporcionada para que se dejase de hacer; y que no se produce ningún agravio comparativo cuando las situaciones no son comparables, toda vez que el trabajador ha reclamado y obtenido su derecho judicialmente.

Por todo ello, el TS se declara que se ha producido una vulneración de la garantía de indemnidad y se estima el recurso planteado, casando y anulando la sentencia recurrida.

29. El TS sentencia que los autónomos societarios no pueden compatibilizar el trabajo con el 100% de la pensión de jubilación

SSTSUD 23-7-21

Resumen

El TS se pronuncia a favor del criterio mantenido por el INSS y considera que el autónomo societario no tiene derecho a compatibilizar la jubilación activa con el percibo del 100% de la pensión de jubilación. El administrador social incluido en el RETA no cumple el requisito de tener contratado al menos a un trabajador por cuenta ajena, pues el contratante es la persona jurídica, que responde con su patrimonio social, distinto del de sus socios y administradores sociales.

Desarrollo

El TS ha resuelto los recursos de casación para unificación de doctrina presentados por el INSS y la TGSS frente a dos sentencias dictadas por el TSJ La Rioja en los que se planteaba la cuestión relativa a si un autónomo societario tiene derecho a percibir la

pensión de jubilación compatible con el trabajo en la cuantía del 100%. Las sentencias recurridas fallaron a favor de esta compatibilidad frente al criterio del INSS que entiende que la compatibilidad solo puede alcanzar al 50% de la pensión pues los autónomos societarios no reúnen el requisito legal de tener contratado al menos un trabajador por cuenta ajena (LGSS art.214.2, párrafo 2º) dado que la condición de empleador la ostenta la sociedad.

El TS da la razón al INSS y considera, que si la empresa es una sociedad mercantil, el empleador es la persona jurídica y no sus consejeros o administradores. La titularidad de las relaciones laborales concertadas por la sociedad le corresponde a esta, que ostenta por ello la posición de empleadora, no a sus consejeros, administradores sociales o socios, por lo que no se cumple el requisito legal. La tesis contraria supondría ignorar la existencia de la persona jurídica.

El TS considera que no debe realizarse una interpretación del art. 214.2, párrafo 2º de la LGSS que incluya un supuesto que no está expresamente previsto en ella como es el autónomo societario cuya mercantil tiene contratados a uno o varios trabajadores. Y ello por varias razones:

1. La finalidad de la reforma de la jubilación activa (L 6/2017) fue favorecer la conservación del nivel de empleo, de manera que la jubilación del empleador no suponga la destrucción de puestos de trabajo. Pero esta consecuencia únicamente se produce en el caso de la jubilación del empresario que tiene la condición de persona física, que es causa de extinción de los contratos de sus trabajadores. En cambio, en el caso del empleador que tiene la condición de persona jurídica, la jubilación de uno de sus socios o consejeros no es causa de extinción de los contratos de los trabajadores.
2. La compatibilidad plena de la pensión de jubilación en la cuantía del 100% con la actividad por cuenta propia constituye una excepción a la regla general de incompatibilidad del disfrute de la pensión de jubilación con el trabajo del pensionista (LGSS art. 213.1), lo que impide que pueda interpretarse extensivamente.
3. La disp. final 6ª bis de la LGSS, introducida por la Ley 6/2017, prevé la ampliación del régimen de compatibilidad entre la pensión de jubilación y el trabajo por cuenta ajena estableciendo que “Con posterioridad [...] se procederá a aplicar al resto de la actividad por cuenta propia y al trabajo por cuenta ajena el mismo régimen de compatibilidad». Esta norma revela que existe actividad por cuenta propia a la que no se aplica esta compatibilidad plena con el 100% de la pensión de jubilación, sin que se haya producido hasta el momento reforma normativa en dicho sentido ampliatorio.
4. No puede invocarse el principio de igualdad (Const art.14) entre los autónomos societarios y los autónomos que no han constituido una sociedad porque no son términos de comparación homogéneos. Ni la jubilación del autónomo societario, afecta al empleo; ni ostenta la condición de empleador, que recae en la mercantil; ni responde con su

patrimonio personal de las deudas salariales y de Seguridad Social derivadas de los trabajadores contratados por la empresa; a diferencia de lo que sucede con los autónomos que desarrollan su actividad actuando como persona física.

Por ello, el TS estima los recursos resolviendo el debate a favor del INSS.

30. Despido colectivo. El TS recuerda cómo debe computarse el período de 90 días para apreciar la existencia de fraude

STSUD 21-7-21

Resumen

A efectos de la aplicación de la cláusula antifraude, los periodos de 90 días en que deben respetarse los umbrales del despido colectivo pueden ser anteriores o posteriores al despido individual en litigio, pero han de ser en todo caso periodos sucesivos.

Desarrollo

El 14-12-2016 la empresa comunica a un trabajador su despido por causas productivas y organizativas enmarcadas en la situación económica negativa de la empresa. La empresa tenía una plantilla de 215 trabajadores y, desde el 28-2-2015 había llevado a cabo un total de 47 despidos individuales por causas productivas (ET art.52 c), de la siguiente forma:

- 16 despidos entre el 28 de febrero y el 13 de mayo de 2015;
- 10 despidos en septiembre de 2015;
- 11 despidos entre enero y junio de 2016;
- 10 despidos entre noviembre y diciembre de 2016.

El JS estima la demanda del trabajador al entender que, conforme al art. 51.1 ET, último párrafo, la empresa debió seguir los trámites del despido colectivo, y al no haberlo hecho el despido del trabajador es nulo por fraude de ley.

El TSJ C. Valenciana confirma el fallo, por lo que la empresa recurre en casación para unificación de doctrina denunciando la infracción del art.51.1 ET. Considera que la forma correcta de computar los umbrales numéricos del despido colectivo debe hacerse con

base a ciclos sucesivos de 90 días, sin que pueda ampliarse a un lapso temporal superior y variable en el que se incluyan periodos temporales no consecutivos de 90 días.

La cuestión a resolver consiste, por lo tanto, en determinar si el despido objetivo del trabajador debe calificarse como un despido colectivo, por haber superado la empresa los umbrales establecidos a tal efecto en el art. 51 ET.

El TS aplica al caso su doctrina sobre el cómputo de los 90 días, matizada por el criterio impuesto por el TJUE en el único sentido de entender que el periodo de 90 días puede ser el anterior, o bien, el posterior, al despido individual en litigio, aquel durante el cual se haya producido el mayor número de despidos y extinciones contractuales computables a estos efectos. En todo lo demás debe mantenerse la doctrina que exige la necesidad de que tales periodos sean sucesivos, consecutivos, sin que pueda remontarse el cómputo a fechas tan alejadas en el tiempo a la fecha del despido individual que quedan fuera de cualquiera de los ciclos sucesivos de 90 días que se presenten sin solución de continuidad en periodos anteriores o posteriores al mismo.

En el caso de analizado, el despido del trabajador se produce el 14-12-2016, y la sentencia recurrida se remonta hasta el 28-2-2015, para computar indebidamente todos los despidos que desde esa fecha se han producido, sin tener en cuenta que muchos de ellos no han tenido lugar en periodos sucesivos de 90 días que puedan computarse ininterrumpidamente desde una a otra fecha, puesto que durante todo ese espacio temporal hay varios periodos superiores a 90 días en los que no se ha producido despido alguno. Se rompe de esta forma el necesario carácter sucesivo de los periodos, de modo que no se solapan entre sí, ni forman parte de una unidad temporal indiferenciada que pudiere tenerse en cuenta en su totalidad por haber enlazado sin solución de continuidad distintos periodos de 90 días en todos los cuales se hubiera producido algún despido computable a estos efectos.

Por ello, el TS estima el recurso y revoca la nulidad del despido calificándolo como improcedente por haberlo aceptado así expresamente la empresa recurrente en la súplica del recurso de casación unificadora.

Nota:

El TS en Pleno ya aplicó el criterio del TJUE en la sentencia de 9-12-2020, EDJ 745675.

31. ¿Qué pluses se abonan durante el disfrute de un permiso retribuido?

STS 23-6-21

Resumen

Es contraria a derecho la práctica empresarial de no abonar los pluses de idiomas y nocturnidad y los complementos por festivos y domingos a los trabajadores que disfrutan de un permiso retribuido cuando el convenio colectivo vincula los complementos al puesto de trabajo. En estos casos, descontar el complemento durante los días de licencia supone una clara minoración de la retribución ordinaria.

Desarrollo

Se plantea ante la AN la cuestión relativa a si durante el disfrute de los permisos retribuidos que recoge el convenio colectivo de contact center, la retribución de las personas trabajadoras debe incluir el plus de idiomas, el complemento por festivos y domingos y el plus de nocturnidad. La AN resuelve en sentido afirmativo por lo que la asociación empresarial recurre en casación alegando que los complementos en cuestión están vinculados a la efectiva prestación de servicios.

El TS recuerda que el ET art.26 deja en manos de la negociación colectiva la configuración de la estructura salarial permitiendo que sean los negociadores quienes no solo fijen los complementos salariales que estimen oportunos sino que, además, los establezcan en atención a diferentes circunstancias como condiciones personales de la persona trabajadora, trabajo realizado, resultados de la empresa, etc. De este modo, el convenio colectivo puede incidir en el importe de la remuneración de los permisos y de las vacaciones siempre que respete el mínimo indisponible de incluir todos aquellos conceptos que se vinculen a la contraprestación efectiva a la actividad laboral ordinaria. Por lo tanto, lo que se debe analizar es la definición y régimen de cada uno de los complementos controvertidos que realiza el convenio colectivo.

En el caso analizado, el Convenio colectivo de contact center configura los complementos salariales controvertidos vinculados al puesto de trabajo. En efecto:

1. El plus de idiomas no retribuye el conocimiento de idiomas como una mera cualidad personal sino que se reconoce a un determinado colectivo en atención a sus funciones.
2. El complemento por festivos y domingos se vincula por el convenio a la prestación efectiva de servicios en festivos y domingos por lo que no puede devengarse si no hay prestación de servicios en esos días. Pero cuando se trata de personas trabajadoras que, prestando servicios en festivos/domingos, disfrutan de uno de los permisos

retribuidos que coincida con uno de esos días, para esas personas su prestación ordinaria, y por lo tanto su retribución, abarca tal condición y su correspondiente contrapartida salarial.

3. El plus de nocturnidad, reconocido por el convenio colectivo para el personal que en su jornada habitual trabaje entre las 20:00 horas y las 06:00 horas retribuye una circunstancia no excepcional ni anecdótica, sino consustancial a las características de la prestación. Quien disfruta de un permiso, siendo una persona destinada al trabajo nocturno, deja de prestar servicios en el tiempo en que de forma ordinaria y regular lo venía haciendo y, por ello, el mantenimiento de la retribución ordinaria debe contemplar el complemento que acompañaba a esa circunstancia característica del tipo de prestación de servicios.

Descontar el complemento durante los días de licencia supone, por lo tanto, una clara minoración de la retribución ordinaria, esto es, de la que está directamente vinculada a la prestación regular de los servicios y hubiera sido percibida en todo caso.

Por ello, el TS desestima el recurso de casación confirmando la sentencia recurrida.

32. MCSS: aplicación de los coeficientes en la gestión de la IT

DGOSS Resol 3-8-2021, BOE 17-8-21

Resumen

Se establecen los términos para aplicar a las mutuas los coeficientes del 0,055, 0,60 y 0,033 para la gestión de la prestación económica por IT derivada de contingencias comunes de los trabajadores por cuenta ajena de las empresas asociadas, así como los previstos para aquellas mutuas que acrediten insuficiencia financiera.

Desarrollo

Las funciones y actividades atribuidas a las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social (MCSS) para la gestión de la prestación económica por IT derivada de contingencias comunes de los trabajadores por cuenta ajena al servicio de sus empresas asociadas se financian mediante la aplicación del coeficiente del 0,051 sobre la cuota íntegra correspondiente a la aportación empresarial y de los trabajadores por contingencias comunes. Este porcentaje es del 0,055 para aquellas mutuas que acrediten la insuficiencia financiera del coeficiente general en base a circunstancias estructurales, o del 0,060 cuando la suma de los resultados a distribuir para la aplicación

o dotación de reservas de contingencias comunes y profesionales resulte negativa tras el reconocimiento del coeficiente que corresponda. En el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios el coeficiente es del 0,03, y puede ampliarse al 0,033 si se acredita insuficiencia financiera (O TMS/83/2019 art.24.1).

Se considera que existe insuficiencia financiera cuando la aplicación de los coeficientes generales del 0,051 y del 0,03 no permita atender la totalidad de las obligaciones derivadas de la gestión de la prestación económica de IT por contingencias comunes a favor de los trabajadores por cuenta ajena pertenecientes a sus empresas asociadas. Además la insuficiencia debe estar originada por circunstancias estructurales de la Mutua en este ámbito de gestión.

Se considera que el déficit es consecuencia de circunstancias estructurales cuando la duración media de los procesos de IT derivados de contingencias comunes de los trabajadores por cuenta ajena protegidos por la mutua en el año 2020 sea superior a 33 días, o bien cuando el índice de incidencia media mensual durante el mismo periodo, de los mismos procesos, haya superado en el año 2020 el 23 por mil, siempre que se justifique por la mutua interesada el desarrollo conjunto, en el ejercicio 2021, de:

- actuaciones orientadas al control y seguimiento de los procesos de IT derivada de contingencias comunes de los trabajadores por cuenta ajena, al menos, respecto a un 60% de los procesos de duración superior a 15 días;
- propuestas fundadas de alta médica formuladas por la mutua, al menos respecto al 13% de los procesos de IT derivada de contingencias comunes de los trabajadores por cuenta ajena de duración superior a 15 días.

Las Mutuas interesadas en que se les autorice la aplicación de los coeficientes especiales deben presentar sus solicitudes antes del día 1-10-2021 cuando prevean la concurrencia de insuficiencia financiera del coeficiente general por circunstancias estructurales. En los 15 días siguientes a la rendición de sus cuentas correspondientes a 2021, deben presentar ante la DGOSS la documentación justificativa de los requisitos de insuficiencia financiera y causas estructurales.

Si no se formula la solicitud con anterioridad al 1-10-2021 y se observa según las cuentas rendidas del ejercicio 2021 la concurrencia de los requisitos establecidos, pueden solicitar a la DGOSS los suplementos financieros en el plazo de los 15 días siguientes a la rendición de cuentas.

33. Se modifica el Reglamento general sobre procedimientos para la imposición de sanciones por infracciones de orden social

RD 688/2021, BOE 5-8-21

Resumen

La modificación, que entrará en vigor el 1-1-2022, introduce en el RD 928/1998 la regulación expresa del procedimiento para aplicar reducciones por pronto pago en las sanciones económicas en el orden social así como el procedimiento para expedir actas de infracción de forma automatizada.

Desarrollo

El RD 688/2021 modifica, con vigencia a partir del 1-1-2022, el Reglamento general sobre procedimientos para la imposición de sanciones por infracciones de orden social y para los expedientes liquidatorios de cuotas de la Seguridad Social (RD 928/1998).

Las modificaciones afectan a las siguientes cuestiones:

1. Competencia sancionadora. Se modifica el art.4.1.a del RD 928/1998 para recuperar la redacción introducida por el RDL 5/2013 que fue anulada por la sentencia del TCo 61/2018 por no acreditarse la extraordinaria y urgente necesidad. Así, en el ámbito provincial, se atribuye a la Dirección Provincial de la TGSS la competencia para sancionar las infracciones graves consistentes en solicitar la afiliación o el alta de los trabajadores fuera del plazo (LISOS art.22.10) o no proceder dentro del plazo reglamentario al alta y cotización por los salarios de tramitación y por las vacaciones devengadas y no disfrutadas antes de la extinción de la relación laboral (LISOS art.22.12).
2. Se regula el procedimiento para la aplicación de reducciones de las sanciones económicas por pronto pago. Se establece, así, un desarrollo reglamentario específico en el orden social que hasta ahora se venía rigiendo por el art.85 de la L 39/2015, por su carácter supletorio.

El procedimiento permite aplicar una reducción del 40% del importe de las sanciones que tengan carácter exclusivamente pecuniario siempre que el sujeto responsable proceda al pago de la sanción propuesta en el acta con carácter previo a la resolución, en el plazo establecido al efecto, y renuncie al ejercicio de cualquier acción, alegación o recurso en vía administrativa. El pago debe realizarse y acreditarse ante el órgano instructor en el plazo máximo de 10 días hábiles desde el siguiente a la notificación de la documentación precisa para realizarlo.

3. Se introduce un nuevo capítulo IX (art.44 a 48) que regula el procedimiento sancionador promovido por actuación administrativa automatizada, entendiéndose por esta cualquier actuación realizada íntegramente a través de medios electrónicos por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS) en la que la intervención del personal con funciones inspectoras se produzca de forma indirecta.

El procedimiento va a permitir a la ITSS generar actas de infracción en virtud de los datos, antecedentes e informes que obren en su sistema de información, así como en las bases de datos de las entidades que le prestan su auxilio y colaboración. La actividad previa de comprobación se inicia por orden del Director del Organismo Estatal ITSS en la que se indicarán los criterios a seguir en su preparación y ejecución, así como el órgano encargado de su realización.

Las actas de infracción, que deben ir firmadas con el Sello Electrónico Cualificado de la ITSS, serán notificadas en el plazo de 10 días hábiles desde la fecha del acta abriéndose, a partir del día siguiente, el plazo de 15 días hábiles para formular alegaciones o proceder al pago con reconocimiento de la responsabilidad. Si no se lleva a cabo ninguna de estas actuaciones, el acta de infracción es considerada propuesta de resolución. Pero si se presentan alegaciones, el expediente se asigna a un actuante con funciones inspectoras, para que informe sobre las mismas.

4. Finalmente, se modifican varios preceptos del Reglamento general, para actualizar las referencias a la derogada Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, actualizándolas a la vigente Ley 39/2015, de 1 de octubre.

Se establece una disposición transitoria para los procedimientos sancionadores cuya tramitación se hubiese iniciado antes del 1-1-2022, que se van a seguir tramitando y resolviendo con arreglo a las disposiciones vigentes hasta esa fecha.

Firmado: Santiago Blanes Mompó

Socio Área Laboral de Tomarial