

Índice

Noticias del Ministerio



ERTES. El Gobierno acuerda con los agentes sociales prorrogar los ERTE hasta el 31 de mayo.

[\[PÁG. 2\]](#)

Actualidad del SEPE



ERTES. Guía de Cuestiones de procedimiento sobre la gestión de los ERTE COVID-19 a partir del RDL 30/2020.

[\[PÁG. 6\]](#)



Formulario pre-solicitud individual para prestaciones por desempleo y otros trámites.

[\[PÁG. 7\]](#)

Consejo de Ministros de 19/01/2021



DESPLAZAMIENTO DE TRABAJADORES. ACUERDO por el que se autoriza la tramitación administrativa urgente prevista en el artículo 27.1.a) de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno, del Anteproyecto de Ley por la que se modifica la Ley 45/1999, de 29 de noviembre, sobre el [desplazamiento de trabajadores](#) en el marco de una prestación de servicios transnacional, así como otras leyes en materia laboral, para la transposición de la Directiva (UE) 2018/957 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 28 de junio de 2018, que modifica la Directiva 96/71/CE sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios.

INFORME sobre el Anteproyecto de Ley por la que se modifica la Ley 45/1999, de 29 de noviembre, sobre el [desplazamiento de trabajadores](#) en el marco de una prestación de servicios transnacional, así como otras leyes en materia laboral, para la transposición de la Directiva (UE) 2018/957 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 28 de junio de 2018, que modifica la Directiva 96/71/CE sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicio, a los efectos previstos en el artículo 26.4 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno.

[\[PÁG. 8\]](#)

Sentencia del TSJUE de interés



JUBILACIÓN ANTICIPADA. ESPAÑA. El Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) ha determinado que la normativa española que permite denegar la jubilación anticipada a un trabajador que no llegue a la pensión mínima es compatible con el derecho europeo

[\[PÁG. 10\]](#)

Sentencia de interés



CONTACT CENTRE. La retribución del trabajo desarrollado en festivos (art. 37.2 ET) sin descanso compensatorio, ha de abonarse conforme al RD 2001/1983 cuyo artículo 47 le asigna un recargo mínimo del 75% sobre el valor de la hora ordinaria. Es ilegal el convenio que permite una compensación económica inferior.

[\[PÁG. 11\]](#)



ERTES. Los Ertes son nulos en empresas inviables económicamente.

[\[PÁG. 12\]](#)

Actualidad del Poder Judicial



El Tribunal Supremo confirma la prohibición del Banco de España de exigir a sus trabajadores entregar su declaración del IRPF en el Código de Conducta

[\[PÁG. 13\]](#)

Recuerda que ...

TRABAJO A DISTANCIA. Situaciones de trabajo a distancia **existentes a la entrada en vigor** del [Real Decreto-ley 28/2020](#), de 22 de septiembre, de trabajo a distancia.

[\[PÁG. 15\]](#)



Noticias del Ministerio

El Gobierno acuerda con los agentes sociales prorrogar los ERTE hasta el 31 de mayo

RESUMEN:

Fecha: 19/01/2021

Fuente:

Enlace: [acceder a Nota](#)

- **Este compromiso renueva el objetivo de proteger a las personas trabajadoras y a las empresas**
- **Es la tercera prórroga que alcanza el consenso con los interlocutores sociales**
- **Se mantiene la flexibilidad del modelo actual de ERTE por COVID y se simplifica la tramitación**
- **La salvaguarda del empleo se prorroga en los términos que rigen en la actualidad**

El Gobierno ha llegado a un nuevo acuerdo con los agentes sociales **para prorrogar los ERTE desde el 1 de febrero hasta el 31 de mayo**, en condiciones similares a las existentes hasta ahora. Se trata del tercer gran acuerdo por el empleo que se alcanza desde el inicio de la pandemia. La ministra de Trabajo y Economía Social, Yolanda Díaz, y el ministro de Inclusión, Seguridad social y Migraciones, José Luis Escrivá, han destacado el “gran clima de entendimiento” que se ha manifestado en los encuentros con los interlocutores sociales y han agradecido su esfuerzo.

Ambos han señalado la importancia de “lograr este acuerdo con suficiente anticipación para dar certidumbre a las personas trabajadoras y a las empresas en un momento como el actual”, reforzando el compromiso del Gobierno para “proteger a trabajadores y empresas hasta que volvamos a la normalidad”.

La ministra de Trabajo y Economía Social, Yolanda Díaz, ha destacado la importancia del acuerdo, subrayando que “el ADN de este Gobierno se llama Diálogo Social”. “Hemos actuado con responsabilidad para dar certidumbre a las empresas y también a los trabajadores y seguiremos trabajando en esta línea. Pueden confiar en este Gobierno, y en este Ministerio”, ha explicado Díaz.

Por su parte, Escrivá ha subrayado que “el modelo de ERTE que se aprobó en septiembre ha funcionado muy bien”, por lo que se mantiene con mínimos ajustes. Además, ha anunciado el acuerdo alcanzado con las asociaciones de autónomos para extender las ayudas también hasta el 31 de mayo.

Mantenimiento de la protección

El acuerdo contempla la prórroga de todos los Expedientes de Regulación Temporal de Empleo (ERTE) basados en causas relacionadas con la COVID 19.

Dentro de estos ERTE, se reconocen de nuevo exoneraciones a empresas que sean titulares de los mismos y pertenezcan a sectores con una elevada tasa de cobertura por el expediente y una reducida tasa de recuperación de actividad, si bien se utilizan criterios objetivos más generosos para determinar estos sectores, lo que da lugar a la incorporación de nuevos CNAE, que implican que se proteja a empresas que dan empleo a casi 50.000 personas trabajadoras más.

Los ERTE mantienen la flexibilidad en su aplicación.

Nuevos ERTE

Se prevé expresamente la posibilidad de que aquellas empresas que se vean afectadas por restricciones que impidan o limiten su actividad soliciten a la autoridad laboral un **ERTE de limitaciones o impedimento** en idénticos términos de tramitación y requisitos que los del III Acuerdo Social en Defensa del Empleo.

Los ERTE Covid basados en causas Económicas, Técnicas, Organizativas y de Producción (ETOP) se podrán seguir beneficiando tanto de la simplificación de trámites prevista en el artículo 23 del Real Decreto-ley 8/2020 como de la posibilidad, inexistente en su regulación ordinaria, de tramitar una prórroga presentando ante la autoridad laboral un acuerdo en tal sentido con la representación unitaria o sindical.

Simplificación de trámites

Las empresas que sean titulares de un ERTE por impedimento o por limitaciones, autorizado antes o durante la vigencia de esta norma, no tendrán que solicitar y tramitar un nuevo expediente ante la autoridad laboral para pasar de uno a otro para acceder a las exoneraciones derivadas de una modulación de las restricciones sanitarias que les hagan situarse en impedimento de actividad desde una limitación a esta, o viceversa.

Bastará con que remitan una comunicación en tal sentido a la autoridad laboral que haya dictado la resolución correspondiente al ERTE del que es titular, y a la representación de las personas trabajadoras, para acceder a los beneficios. Tampoco será necesario que remitan una nueva solicitud colectiva de prestaciones al SEPE.

Medidas de acompañamiento

Se mantiene el compromiso de mantenimiento del empleo, en los términos en los que lo recogía el Real Decreto-ley 30/2020, lo que implica que las empresas, una vez cumplido el periodo de 6 meses de salvaguarda derivado de las normas previas a dicha disposición y el que responde a los beneficios referidos en dicho real decreto ley (otro periodo de 6 meses), se comprometen, en contrapartida con los beneficios por las exoneraciones reguladas en la nueva norma, al mantenimiento del empleo durante otro nuevo periodo de 6 meses de duración.

Se mantienen los límites al reparto de dividendos y la transparencia fiscal, los límites a la realización de horas extraordinarias y externalizaciones de la actividad, la prohibición del despido y la interrupción de los contratos temporales.

Mecanismos de protección

Continuarán aplicándose la exención del periodo de carencia, el contador a cero, el aumento del 50% al 70% del porcentaje de cálculo de la base reguladora para quienes hayan consumido 180 días de prestación, los beneficios aplicables a las personas trabajadoras fijas discontinuas (incluyendo la prestación extraordinaria), la mejora de protección de las personas afectadas por ERTE con contrato a tiempo parcial

Exoneraciones aplicables

Las tipologías de ERTE con exoneraciones hasta el 31 de mayo incluyen:

- Sectores ultraprotegidos.

Estos sectores, indicados en la lista de códigos CNAE adjunta y su cadena de valor, tendrán unas exoneraciones del 85% para las empresas con menos de 50 trabajadores y del 75% para las que tienen 50 o más. Las exoneraciones serán las mismas tanto para los trabajadores suspendidos como para los que se reincorporen a sus puestos de trabajo.

Esta lista se amplió el pasado 22 diciembre y ahora entran en ella nuevos sectores (5530 –campings y aparcamiento de caravanas-, 7734 – alquiler de medios de navegación- 9604 –actividad de mantenimiento físico-), mientras que salen otros tres (1393 –fabricación de alfombras-, 2431 –Estirado en frío- y 3220 – Fabricación de instrumentos musicales-)

Se han incluido en este listado aquellas empresas cuya CNAE entre finales de abril y finales de diciembre no han recuperado la actividad en porcentaje inferior al 70% y con un porcentaje de afiliados cubiertos por los ERTE mayor del 15%.

- **Las empresas que vean impedido el desarrollo de su actividad en alguno de sus centros de trabajo como consecuencia de las restricciones administrativas** para luchar contra la pandemia podrán solicitar un “ERTE de impedimento”.

Estas empresas tendrán una exoneración en sus cotizaciones a la Seguridad Social durante el periodo de cierre y hasta el 31 de mayo de 2021, que será del 100% de la aportación empresarial durante el periodo de cierre y hasta el 31 de mayo si tienen menos de 50 trabajadores y del 90% si tienen 50 trabajadores o más.

- **ERTE de limitación.**

Las empresas o entidades que vean limitado el desarrollo de su actividad en algunos de sus centros de trabajo como consecuencia de decisiones o medidas adoptadas por autoridades podrán solicitar a la autoridad laboral un “ERTE por limitaciones”. En este caso, las exoneraciones serán decrecientes hasta el 31 de mayo destacando, además, que estas empezarán por el 100% en febrero para empresas de menos de 50 trabajadores y del 90% para aquellas de 50 trabajadores o más.

Actualmente, hay 704.000 personas en ERTE, de las que 450.000 están en alguna de las modalidades que conllevan exoneraciones a la Seguridad Social. Unas 193.000 personas estaban en ERTE de sectores ultraprotegidos, mientras que otros 49.800 de su cadena de valor estaban protegidos por este mecanismo.

En ERTE de impedimento hay 32.000 personas protegidas y otras 175.000 personas estaban a 18 de enero bajo la figura del ERTE de limitación. En estos casos, se aprecia una oscilación del número de personas protegidas, lógica, ya que se van adaptando a las restricciones administrativas que se van aprobando. Fuera de las modalidades del RD 30/2020, ya sin exoneraciones a la Seguridad Social, se mantienen otras 254.000 personas. Estas modalidades están en continuo descenso.

ID CNAE09	CNAE-09 4 DÍGITOS
710	Extracción de minerales de hierro
1811	Artes gráficas y servicios relacionados con las mismas
1812	Otras actividades de impresión y artes gráficas
1820	Reproducción de soportes grabados
2051	Fabricación de explosivos
2441	Producción de metales preciosos
2670	Fabricación de instrumentos de óptica y equipo fotográfico
3212	Fabricación de artículos de joyería y artículos similares
3213	Fabricación de artículos de bisutería y artículos similares
3316	Reparación y mantenimiento aeronáutico y espacial
4624	Comercio al por mayor de cueros y pieles
4634	Comercio al por mayor de bebidas
4741	Comercio al por menor de ordenadores, equipos periféricos y programas informáticos en establecimientos especializados
4932	Transporte por taxi
4939	tipos de transporte terrestre de pasajeros n.c.o.p.
5010	Transporte marítimo de pasajeros
5030	Transporte de pasajeros por vías navegables interiores
5110	Transporte aéreo de pasajeros
5122	Transporte espacial
5223	Actividades anexas al transporte aéreo
5510	Hoteles y alojamientos similares
5520	Alojamientos turísticos y otros alojamientos de corta estancia
5530	Campings y aparcamientos para caravanas
5590	Otros alojamientos
5610	Restaurantes y puestos de comidas
5630	Establecimientos de bebidas
5813	Edición de periódicos
5914	Actividades de exhibición cinematográfica
7711	Alquiler de automóviles y vehículos de motor ligeros
7722	Alquiler de cintas de vídeo y discos
7729	Alquiler de otros efectos personales y artículos de uso doméstico
7734	Alquiler de medios de navegación
7735	Alquiler de medios de transporte aéreo
7911	Actividades de las agencias de viajes
7912	Actividades de los operadores turísticos
7990	Otros servicios de reservas y actividades relacionadas con los mismos
8219	Actividades de fotocopiado, preparación de documentos y otras actividades especializadas de oficina
8230	Organización de convenciones y ferias de muestras
9001	Artes escénicas
9002	Actividades auxiliares a las artes escénicas
9004	Gestión de salas de espectáculos
9104	Actividades de los jardines botánicos, parques zoológicos y reservas naturales
9200	Actividades de juegos de azar y apuestas
9321	Actividades de los parques de atracciones y los parques temáticos
9329	Otras actividades recreativas y de entretenimiento
9601	Lavado y limpieza de prendas textiles y de piel
9604	Actividades de mantenimiento físico



Actualidad del SEPE

ERTEs. Guía de Cuestiones de procedimiento sobre la gestión de los ERTE COVID-19 a partir del RDL 30/2020

RESUMEN:**Fecha:** 20/01/2021**Fuente:****Enlace:** [acceder a GUÍA](#)

En la sección **COVID-19** de la web del SEPE destinado a [información a las empresas](#) tienes disponible la guía **Cuestiones de procedimiento sobre la gestión de los ERTE COVID-19 a partir del RDL 30/2020** en la que, a modo de fichas, se informa de manera general sobre situaciones que pueden afectar a las prestaciones por ERTE COVID-19.

En cualquier caso, hay que tener siempre en cuenta que la Dirección Provincial del SEPE correspondiente puede tener establecido otro mecanismo de comunicación o de tramitación que modifique o complemente lo expuesto aquí. Si ese fuera el caso tendría prevalencia lo que se haya comunicado desde la unidad administrativa provincial.



Actualidad del SEPE

Formulario pre-solicitud individual para prestaciones por desempleo y otros trámites

RESUMEN:**Fecha:** 19/01/2021**Fuente:****Enlace:** [acceder](#)

En la Sede electrónica del SEPE está disponible el formulario para realizar una pre-solicitud individual de prestación por desempleo y otros trámites. Para aquellas personas que no disponen de DNI electrónico, certificado digital o CL@VE permanente, durante la situación provocada por la pandemia COVID-19, se ha establecido un formulario de pre-solicitud desde el que se pueden realizar las solicitudes de trámites de protección por desempleo.

Se pueden realizar los trámites que a continuación te indicamos

1. Desde el apartado de pre-solicitud de prestación individual podrás solicitar dicha prestación y realizar los sub-trámites siguientes:

- Prestación contributiva.
- Subsidio/otras ayudas.
- Prórroga subsidio.
- Declaración Anual de Rentas subsidio mayores de 52 años.
- Solicitud de subsidio especial Agotamiento COVID-19 (Plazo disponible del 25 de diciembre al 25 de enero).
- Subsidio SEASS o Renta Agraria- Andalucía y Extremadura.
- Compatibilidad trabajo a tiempo parcial.
- Compatibilidad trabajo por cuenta propia.
- Capitalización /pago único.

2. En el apartado baja prestación, además de esta solicitud, se pueden realizar los siguientes subtrámites:

- Colocación por cuenta ajena.
- Colocación por cuenta propia.
- Superación rentas/ pérdida de responsabilidades familiares en un subsidio.
- Salida de España.
- Baja médica o IT.
- Maternidad.
- Paternidad.

3. El apartado Modificación domiciliación bancaria te permite cambiar o modificar los datos de tu domiciliación bancaria.**4. Por último, desde el apartado Comunicación de incidencia en prestación individual, se puede notificar las incidencias que pueda haber respecto a:**

- Incidencia en mi solicitud
- Incidencia en mi prestación

[Sigue este enlace para acceder al formulario de pre-solicitud](#)

Al enviar el formulario se puede generar un justificante de registro, que permite acreditar la realización de la pre-solicitud.



Consejo de Ministros de 19/01/2021

DESPLAZAMIENTO DE TRABAJADORES. ACUERDO por el que se autoriza la tramitación administrativa urgente prevista en el artículo 27.1.a) de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno, del Anteproyecto de Ley por la que se modifica la Ley 45/1999, de 29 de noviembre, sobre el [desplazamiento de trabajadores](#) en el marco de una prestación de servicios transnacional, así como otras leyes en materia laboral, para la transposición de la Directiva (UE) 2018/957 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 28 de junio de 2018, que modifica la Directiva 96/71/CE sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios. INFORME sobre el Anteproyecto de Ley por la que se modifica la Ley 45/1999, de 29 de noviembre, sobre el [desplazamiento de trabajadores](#) en el marco de una prestación de servicios transnacional, así como otras leyes en materia laboral, para la transposición de la Directiva (UE) 2018/957 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 28 de junio de 2018, que modifica la Directiva 96/71/CE sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicio, a los efectos previstos en el artículo 26.4 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno.

RESUMEN:**Fecha:** 19/01/2021**Fuente:** web de La Moncloa**Enlace:** [Acceder a Referencia](#)

El Consejo de Ministros ha visto en primera vuelta un Anteproyecto de Ley por el que se modifica la Ley 45/1999, de 29 de noviembre, sobre el desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional, así como otras leyes en materia laboral, para la transposición de la Directiva (UE) 2018/957 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 28 de junio de 2018.

Esta norma tiene por objeto completar la transposición de la Directiva (UE) 2018/957 del Parlamento Europeo y del Consejo que modifica la Directiva 96/71/CE sobre el desplazamiento de personas trabajadoras para avanzar en la igualdad de trato ya que se considera que trabajadoras y trabajadores desplazados se integran, efectivamente, en el mercado laboral español a partir de un determinado periodo de tiempo.

La nueva Directiva (UE) 2018/957 responde a la necesidad de garantizar que la Directiva 96/71/CE, más de 20 años después de su adopción, siga logrando el equilibrio adecuado entre la necesidad de fomentar la libre prestación de servicios y de garantizar condiciones de competencia equitativas, por un lado, y la necesidad de proteger los derechos de los trabajadores desplazados, por otro.

Más protección para las personas trabajadoras

Entre las novedades de la Directiva (UE) 2018/957, destaca que determina la aplicación de la mayor parte de la legislación laboral del Estado de acogida a los desplazamientos superiores a 12 meses (o 18 en caso de notificación motivada de la prórroga).

Además, se garantiza la aplicación del principio de igualdad de remuneración y de trato entre los trabajadores desplazados cedidos por Empresas de Trabajo Temporal y los trabajadores de la empresa usuaria del Estado de acogida.

Se regulan las consecuencias del desplazamiento en cadena de trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal a empresas usuarias del mismo u otro Estado miembro de la Unión Europea para realizar un trabajo temporal en otro Estado miembro.

Garantías retributivas

También se amplían las materias sobre las que debe garantizarse la aplicación de la legislación del Estado de acogida a dos más: las condiciones de alojamiento y los complementos o reembolso de gastos de viaje, alojamiento y manutención previstos para los trabajadores que están fuera de su domicilio por motivos profesionales.

Se garantiza la remuneración del Estado de acogida de manera que se incluyan todos los elementos constitutivos de la remuneración que sean obligatorios de acuerdo con la legislación laboral y los convenios colectivos sectoriales del Estado de acogida. La aplicación de los convenios sectoriales se amplía a todos los trabajadores desplazados, y no solo a los del sector construcción.

Labor inspectora

Se refuerza la labor de la inspección de trabajo ya que se prevé la posibilidad de que los inspectores de Trabajo y Seguridad Social sean acompañados en sus visitas por expertos de otros estados miembros de la Unión Europea o del Espacio Económico Europeo, de la Autoridad Laboral Europea u otros habilitados oficialmente.



Sentencia del TSJUE de interés

JUBILACIÓN ANTICIPADA. ESPAÑA. El Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) ha determinado que la normativa española que permite denegar la jubilación anticipada a un trabajador que no llegue a la pensión mínima es compatible con el derecho europeo

RESUMEN:

Fecha: 21/01/2021

Fuente: web del TSJUE

Enlace: [Acceder a Sentencia del TSJC de 21/01/2021](#)

Mediante su cuestión prejudicial, el órgano jurisdiccional remitente pregunta, fundamentalmente, si el artículo 4, apartado 1, de la Directiva 79/7 debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional que, en caso de que un trabajador afiliado al régimen general de la seguridad social pretenda jubilarse voluntaria y anticipadamente, supedita su derecho a una **pensión de jubilación** anticipada al requisito de que el importe de esta **pensión** sea, al menos, igual a la cuantía de la **pensión** mínima que correspondería a ese trabajador a la edad de 65 años, en cuanto esta normativa perjudica en particular a las trabajadoras respecto de los trabajadores.

El artículo 4, apartado 1, de la Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social, debe interpretarse en el sentido de que **no se opone a una normativa nacional que, en caso de que un trabajador afiliado al régimen general de la seguridad social pretenda jubilarse voluntaria y anticipadamente, supedita su derecho a una pensión de jubilación anticipada al requisito de que el importe de esta pensión sea, al menos, igual a la cuantía de la pensión mínima que correspondería a ese trabajador a la edad de 65 años, aunque esta normativa perjudique en particular a las trabajadoras respecto de los trabajadores, extremo que incumbe comprobar al órgano jurisdiccional remitente, siempre que esta consecuencia quede justificada no obstante por objetivos legítimos de política social ajenos a cualquier discriminación por razón de sexo.**



Sentencia del TS de interés

CONTACT CENTRE. La retribución del trabajo desarrollado en festivos (art. 37.2 ET) sin descanso compensatorio, ha de abonarse conforme al RD 2001/1983 cuyo artículo 47 le asigna un recargo mínimo del 75% sobre el valor de la hora ordinaria. Es ilegal el convenio que permite una compensación económica inferior.

RESUMEN: Retribución del trabajo desarrollado en festivos (art. 37.2 ET) sin descanso compensatorio: ha de abonarse conforme al RD 2001/1983 cuyo artículo 47 le asigna un recargo mínimo del 75% sobre el valor de la hora ordinaria. Es ilegal el convenio que permite una compensación económica inferior. Desestima recurso frente a SAN 182/2018 y aplica doctrina de STS 675/2018 de 22 junio (rc. 227/2016), referida al convenio de empresas de seguridad.

Fecha: 18/12/2020

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Acceder a Sentencia del TS de 18/12/2020](#)

El caso trata de la impugnación parcial del art. 47 del convenio colectivo de CONTACT CENTER que regula el "plus festivo" y el "plus festivo especial" realizada por el sindicato UGT. Alega que no siempre se abona el trabajo prestado con el recargo mínimo del 75% cuando no ha sido posible disfrutar del descanso propio de día festivo, para lo que se invoca doctrina (STS, Rec. 227/2016, de 27 junio 2018, ECLI: ES:TS:2018:3073), conforme a la cual los convenios colectivos no pueden rebajar la retribución que a ese tiempo de trabajo asigna el artículo 47 del Real Decreto 2001/1983, de 28 de julio, donde se especifica:

*"Cuando, excepcionalmente y por razones técnicas u organizativas, no se pudiera disfrutar el día de fiesta correspondiente o, en su caso, de descanso semanal, la Empresa vendrá obligada a abonar al trabajador, además de los salarios correspondientes a la semana, el importe de las horas trabajadas en el día festivo o en el período de descanso semanal, **incrementadas en un 75 por 100, como mínimo, salvo descanso compensatorio**".*

El TS:

El trabajo en festivos constituye una prestación de servicios "excepcional" en el diseño prototípico de la jornada máxima legal y es en ese sentido como deben interpretarse las manifestaciones de nuestras sentencias. A su vez, el artículo 47 del RD 2001/1983 se ha previsto para los supuestos excepcionales en los que no se hubiera podido disfrutar el día de fiesta, o sea, para los casos de quienes, por haber trabajado toda la semana de manera excepcional, no han podido gozar de su descanso semanal. Por ello no cabe la modulación a la baja del mandato que en el mismo se establece (compensación de las horas trabajadas al menos con un 75% de recargo respecto de las ordinarias); de otro modo se estaría contraviniendo una regla que no ha otorgado a la negociación colectiva tal posibilidad.



Sentencia de interés

ERTES. Los Ertres son nulos en empresas inviables económicamente.

RESUMEN: confirmar una Sentencia de la Audiencia Nacional que anulaba un ERTE -y ordenaba a la empresa a devolver las prestaciones recibidas por parte de la TGSS- por estar solicitado por una empresa cuya situación económica negativa no era coyuntural, sino que tenía problemas estructurales que el ERTE no iba a solucionar

Fecha: 09/09/2020

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Acceder a Sentencia del TS de 09/09/2020](#)

El Tribunal Supremo decide confirmar la Sentencia de la AN y anular el ERTE no solamente porque a juicio del juzgador la situación económica no sea coyuntural, sino porque existe una serie de hechos que acompañan esa situación. En el presente caso son los siguientes en opinión del Tribunal Supremo:

- La magnitud de las causas es de tal entidad que la empresa resulta inviable y las suspensiones contractuales solo comportan sacrificios de la plantilla.
- Las medidas adoptadas solo contemplan reducción de costes salariales, sin que aparezca un conjunto armónico de actuaciones.
- La empresa arrastra un periodo temporal en que "ha estado consumiendo caja", habida cuenta de que los costes superan los ingresos y esa tendencia va a incrementarse con los propios datos que suministra la compañía.
- El Plan de viabilidad pivota esencialmente sobre la reducción de costes derivada de la suspensión contractual y la reducción de actividad, sin que haya un verdadero proyecto de futuro creíble.
- No se ha demostrado en modo alguno que la evolución de la empresa sea favorable durante el tiempo en que las medidas (hasta el acto del juicio) se han venido aplicando.
- La plantilla ya ha soportado tres ERTES y un despido colectivo, sin que esas medidas mejoren la situación económica de la empresa.
- La empresa da por perdida más de la mitad de la cartera de clientes.

En definitiva, parece que, aunque si bien es cierto que los ERTES son solamente válidos para situaciones coyunturales (ver el art. 16 del RD 1483/2012), la realidad es que **distinguir entre situaciones negativas coyunturales y estructurales no es sencillo**. Por esta razón, **el Tribunal Supremo exige, de un lado, que esa situación negativa estructural sea manifiesta y, por otro lado, "algo más"**. Ese algo más puede ser que no exista un plan de viabilidad realista y bien desarrollado o que la empresa solamente busque sacrificios laborales en sus medidas, entre otros.



Actualidad del Poder Judicial

El Tribunal Supremo confirma la prohibición del Banco de España de exigir a sus trabajadores entregar su declaración del IRPF en el Código de Conducta

RESUMEN: La Sala de Lo Social considera que esta exigencia vulnera el derecho a la protección de datos de carácter personal

Fecha: 18/01/2021

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: sentencia todavía no publicada

La Sala de lo Social del Tribunal Supremo ha confirmado la nulidad de un párrafo del artículo 8.2 de la Ordenanza del Banco de España que obliga a sus trabajadores a entregar la declaración del IRPF en procesos de verificación de operaciones financieras privadas, al considerar que esta exigencia vulnera el derecho a la protección de datos de carácter personal.

La Sala afirma que la declaración del IRPF permite conocer “no únicamente los datos económicos del afectado, sino todo un haz de datos que aparecen en la misma como pueden ser los referentes a su religión, pertenencia o no a un sindicato, ideas ..., datos que, a tenor de la LOPDP 15/1999, de 13 de diciembre, aplicable por razones cronológicas, son datos especialmente protegidos”.

El tribunal ha desestimado los recursos de casación interpuestos por el Banco de España y la Federación de Servicios de Comisiones Obreras –CCOO Servicios- contra la sentencia de la Audiencia Nacional que declaró la nulidad de un párrafo del artículo 8.2 de la Ordenanza 9/2017, que desarrolla el Código de Conducta para el personal del Banco de España.

El párrafo anulado establece que la Unidad de Cumplimiento Interno del Banco de España podrá solicitar a los empleados una copia de las declaraciones del IRPF o datos fiscales para comprobar la concordancia con la información previamente comunicada.

La Sala rechaza la alegación del Banco de España relativa a que no es necesario el consentimiento del trabajador cuando se ejerce una facultad empresarial. Añade que las facultades del empresario de control de la actividad de sus trabajadores “no son omnímodas, tienen el límite de que en su ejercicio se ha de respetar la dignidad del trabajador”. Sobre esta misma cuestión, afirma que el poder de dirección que el artículo 20 del Estatuto de los Trabajadores otorga al empresario “no justifica “per se” que no haya de recabarse el consentimiento de la persona trabajadora en determinados supuestos”.

También asegura que las Orientaciones del BCE 2015/855 y 2015/856, artículos 5 y 3.3 imponen a los bancos centrales del Eurosistema obligaciones de supervisión del cumplimiento de las normas contenidas en la Orientación y comprobaciones de su cumplimiento, bien de forma periódica o ad hoc, pero no establecen con carácter general el que el Banco pueda reclamar a cualquiera de sus empleados sus declaraciones de IRPF o sus datos fiscales.

Así, precisa que lo que se impone es una obligación de supervisión, pero no la forma en la que la misma ha de llevarse a cabo, quedando a la decisión del Banco de España la forma de realizar la supervisión y comprobación del cumplimiento de las normas de la Orientación. Por último, considera que la medida exigida por el Banco de España no supera el triple juicio constitucionalmente exigido de ser idónea, necesaria y proporcionada.

En definitiva, -concluye la Sala- “no existiendo habilitación legal para que el Banco de España pueda solicitar a sus empleados sus declaraciones de IRPF de hasta cuatro ejercicios, ni mediando consentimiento de los interesados, la disposición contenida en el artículo 8.2 de la Ordenanza 9/2017 vulnera el derecho a la protección de datos de carácter personal”.

Por otro lado, el tribunal rechaza que la autorización previa exigida por el Banco de España a sus trabajadores para realizar determinadas actividades extralaborales –dirigir cursos, conferencias, creación literaria, participación en

coloquios, programas- cuando versen sobre situaciones financieras, bancarias u otras relacionadas con las funciones de la entidad; concesión de entrevistas o suministro de informaciones o valoraciones relacionadas con el trabajo vulnere el derecho a la intimidad, al honor y a la libertad de expresión e información, como sostiene CCOO Servicios en su recurso.

Recuerda que ...

TRABAJO A DISTANCIA. Situaciones de trabajo a distancia **existentes a la entrada en vigor** del [Real Decreto-ley 28/2020](#), de 22 de septiembre, de trabajo a distancia

- **Plazos para adaptar a la nueva norma los acuerdos de trabajo a distancia de carácter individual, no derivados de convenios o acuerdos colectivos, vigentes con anterioridad a su publicación y a su entrada en vigor**

El RD Ley 28/2020, de 22 de septiembre, entró en vigor el 13/10/2020 sin embargo la DT 1ª regula las situaciones de trabajo a distancia existentes a la entrada en vigor del real decreto ley establece:

El acuerdo de trabajo a distancia regulado en la sección segunda del capítulo II de este real decreto-ley deberá formalizarse **en el plazo de tres meses** desde que el presente real decreto-ley resulte de aplicación a la relación laboral concreta. En idéntico plazo deberán efectuarse adaptaciones o modificaciones de los acuerdos de trabajo a distancia de carácter individual vigentes a la fecha de publicación de este real decreto-ley, no derivados de convenios o acuerdos colectivos.

Esto es, deberá formalizarse antes del 13/01/2021

El acuerdo de trabajo a distancia regulado en la sección 2ª del Capítulo II regula las Obligaciones formales del acuerdo de trabajo a distancia. (Art. 6)

El acuerdo de trabajo a distancia **deberá realizarse por escrito**. Este acuerdo podrá estar incorporado al contrato de trabajo inicial o realizarse en un momento posterior, pero en todo caso deberá formalizarse antes de que se inicie el trabajo a distancia.

La empresa deberá entregar a la representación legal de las personas trabajadoras una copia de todos los acuerdos de trabajo a distancia que se realicen y de sus actualizaciones.

Esta copia se entregará por la empresa, **en un plazo no superior a diez días desde su formalización**, a la representación legal de las personas trabajadoras, que la firmarán a efectos de acreditar que se ha producido la entrega.

Posteriormente, dicha copia se enviará a la oficina de empleo. Cuando no exista representación legal de las personas trabajadoras también deberá formalizarse copia básica y remitirse a la oficina de empleo.

Esto es, deberá comunicarse a la Oficina de empleo antes del 22/01/2021 (si son días hábiles será el 26/01/2021)

- **La norma será aplicable a las situaciones de trabajo a distancia reguladas por convenios o acuerdos colectivos**, vigentes a la fecha de su publicación, desde el momento en el que pierdan su vigencia.

En caso de que los convenios o acuerdos no prevean un plazo de duración, será de aplicación el 23 de septiembre de 2021, plazo que podrá ampliarse por acuerdo como máximo hasta el 23 de septiembre de 2023.