



SUMARIO DE ACTUALIDAD LABORAL Y ADMINISTRATIVA - Año I, n° 4 (Octubre 2020)

LA NOTICIA RELEVANTE: Nueva prórroga de los ERTES hasta el 31 de enero de 2021.

Gobierno, patronal y sindicatos llegan a un acuerdo para prorrogar los ERTES hasta el 31/01/2021 tras la publicación en el BOE del Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre, de medidas sociales en defensa del empleo, por el que se regula la prórroga de los ERTES de fuerza mayor aprobados con motivo del COVID-19, contemplando nuevos ERTES por si hubiera nuevas limitaciones; prórroga que se hará de una manera automática, esto es, sin necesidad de presentar ningún escrito o comunicación a la Autoridad Laboral. La norma contempla otras medidas sociales (de apoyo a los trabajadores autónomos, prestaciones extraordinarias de cese de actividad como consecuencia de la COVID-19, matizaciones al bono social para colectivos de vulnerabilidad económica, etc.). Se puede consultar en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2020-11416>

EL CONCEPTO LABORAL: "Presunción de Laboralidad".

El TS entiende que existe presunción de laboralidad en aquella relación existente entre quien presta un servicio retribuido y quien lo recibe. La relación laboral, para ser tal, además de ser voluntaria, debe mostrar ajenidad en los resultados, dependencia en la realización y retribución de los servicios. Los indicios comunes de dependencia son la asistencia al centro de trabajo, sometimiento a horario, desempeño personal del trabajo e inserción del trabajador en la organización de trabajo del empleador. Los indicios comunes de la nota de ajenidad serían, entre otras, la entrega o puesta a disposición del empresario de los productos o servicios realizados; la adopción por parte del empresario de las decisiones sobre las relaciones de mercado o con el público; el carácter fijo o periódico de la remuneración; la relación de proporción entre la retribución y la actividad prestada. Así pues, nos encontraríamos ante un contrato de trabajo, sometido a la legislación laboral.

LA SENTENCIA DESTACADA: Tribunal Supremo. Los desplazamientos del domicilio del empleado al del cliente son tiempo de trabajo.

Cuando el desplazamiento al domicilio de un cliente es esencial para el despliegue de la actividad de la empresa, debe ser considerado tiempo de trabajo; al igual que cuando se realiza desde el domicilio de los trabajadores conforme a la planificación realizada por ésta. Así lo ha dictado la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, en Sentencia de 7 de julio de 2020 (Rec. 208/2018). Resuelve, con referencia a la STJUE de 10/09/2015 que afirmó que, si los desplazamientos no se consideraran tiempo de trabajo, dejarían de ser el instrumento necesario para ejecutar prestaciones técnicas por parte de los trabajadores en los centros de los clientes, produciéndose la "desnaturalización de este concepto y el menoscabo del objetivo de protección de la seguridad y de la salud de estos trabajadores". Enlace a la Sentencia:

<http://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/70fe4053c38081ef/20200721>

Firma integrada en



Calle Zaragoza, nº 43

41001 – Sevilla

955181176 – (+34) 667624160

abogados@monreal-legal.com

www.monreal-legal.es

Á

R

E

A

3