

# ACTUALIDAD LABORAL

## **CIRCULAR LABORAL Nº 10/2019, OCTUBRE**

### **AVISO IMPORTANTE**

Estas notas son meramente orientativas. Le aconsejamos que antes de tomar cualquier medida basada en su contenido nos consulte al respecto. Ante cualquier duda consulte con nuestro departamento de Asesoría Laboral.

### **INDICE**

<i>I.- PERMISO PARENTAL. ADAPTACIÓN DE JORNADA SIN REDUCCIÓN.</i>	<i>1.-</i>
<i>II.- CURSOS GRATUITOS DE FORMACIÓN DIGITAL.</i>	<i>2.-</i>
<i>III.- RETRIBUCIÓN DE LAS VACACIONES.</i>	<i>3.-</i>
<i>IV.- ES NULO EL DESPIDO DE UNA TRABAJADORA QUE DENUNCIO A SU EMPRESA POR EL FALSEAMIENTO DEL SISTEMA DE FICHAJE.</i>	<i>4.-</i>
<i>V.- REGISTRO SALARIAL OBLIGATORIO.</i>	<i>6.-</i>
<i>VI.- PLANES DE IGUALDAD: ¿ESTOY OBLIGADO?</i>	<i>7.-</i>
<i>VII.- MEDIDAS URGENTES PARA PALIAR LOS DAÑOS CAUSADOS POR TEMPORALES Y OTRAS SITUACIONES CATASTRÓFICAS</i>	<i>8.-</i>
<i>VII.- CONVENIOS COLECTIVOS.</i>	<i>10.-</i>

## I.- **PERMISO PARENTAL. ADAPTACIÓN DE JORNADA SIN REDUCCIÓN.**

*El Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE), rechaza la cuestión prejudicial sobre adaptación del horario de trabajo, de un trabajador a turnos que solicita trabajar solo en turno de mañana y de lunes a viernes.*

El pasado 18 de septiembre el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) dictó sentencia en el asunto C-366/18 que consideramos de especial interés para el derecho laboral español porque da respuesta a una cuestión prejudicial planteada por el Juzgado de los Social número 33 de Madrid.

El órgano jurisdiccional remitente, haciendo referencia a las sentencias del Tribunal de Justicia de 30 de septiembre de 2010, Roca Álvarez (C-104/09, EU:C:2010:561); de 20 de junio de 2013, Riežniece (C-7/12, EU:C:2013:410), y de 16 de julio de 2015, Maïstrellis (C-222/14, EU:C:2015:473), alberga dudas acerca de si el artículo 37, apartado 6, del Estatuto de los Trabajadores constituye un supuesto de discriminación indirecta en perjuicio de las trabajadoras, principales usuarias del permiso parental.

El origen del asunto se localiza en sede judicial española con la presentación de una demanda, en procedimiento de derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral reconocidos legal o convencionalmente por parte de un trabajador que presta sus servicios en turnos rotativos de mañana, tarde y noche, con dos días de descanso semanales y que son variables, según cuadrantes elaborados por el empresario.

El trabajador que tiene dos hijos menores de edad en edad escolar y esposa que ejerce como abogada, solicita la modificación de su jornada de trabajo, para prestar servicios únicamente en el turno de mañana, de lunes a viernes, con la finalidad de poder conciliar adecuadamente su vida profesional con la familiar. La petición no implica, pues, reducción alguna de su tiempo de trabajo, y por consiguiente tampoco afectaría a la cuantía de su remuneración salarial.

Tras ser rechazada su solicitud por la empresa, es cuando el trabajador acude a la jurisdicción social para que se le reconozca su derecho a la modificación de la jornada de trabajo en los términos expuestos.

Ante la alegación por el órgano judicial remitente de que el artículo 37.6 ET establece una discriminación indirecta en perjuicio de las trabajadoras, la Sala aclara que dicho precepto constituye una norma indistintamente aplicable a los trabajadores y a las trabajadoras y, al no evidenciar, ante ello, cuál sería la desventaja particular sufrida por un trabajador del sexo masculino si la discriminación indirecta afecta a las mujeres, ello determina, por tanto, la inadmisibilidad de la cuestión prejudicial en lo que se refiere a la Directiva 2006/54, por poseer un carácter meramente hipotético.

Por otro lado, la única disposición del Acuerdo marco sobre el permiso parental (Directiva 2010/18/UE), relativa a la adaptación del horario de trabajo, supedita su aplicación al momento de la reincorporación tras el disfrute del citado permiso. No obstante, del auto de remisión no se deduce que el trabajador se encuentre en una situación de reincorporación tras un permiso parental.

***Ni la Directiva 2010/18, ni el Acuerdo marco sobre el permiso de parental, contiene disposición alguna que obligue a los Estados miembros a conceder el derecho a trabajar en un horario fijo cuando el régimen habitual de trabajo es a turnos y con horario variable.***

En estas circunstancias, es preciso señalar que ni la Directiva 2010/18 ni el Acuerdo marco sobre el permiso parental contienen disposición alguna que permita obligar a los Estados miembros, en el contexto de una solicitud de permiso parental, a conceder al solicitante el derecho a trabajar con un horario fijo cuando su régimen de trabajo habitual es un régimen de turnos con un horario variable.

La invocación de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea tampoco concede la protección requerida pues cuando una situación jurídica no está comprendida en el ámbito de aplicación del Derecho de la Unión, como es el caso, el Tribunal de Justicia no tiene competencia para conocer de ella y las disposiciones de la Carta eventualmente invocadas no pueden fundar por sí solas tal competencia.

En resumen, y teniendo en cuenta todo lo anteriormente expuesto, el TJUE responde a la cuestión prejudicial planteada que la Directiva 2010/18 no se aplica a la normativa nacional señalada en el auto de elevación de la cuestión prejudicial (art. 37.6 ET), es decir una normativa que establece el derecho del trabajador a reducir su jornada ordinaria de trabajo para atender el cuidado directo de menores o familiares a su cargo, con una disminución proporcional de su salario, no pudiendo acogerse cuando su régimen de trabajo habitual es un régimen de turnos con un horario variable y desea pasar a un horario de trabajo fijo manteniendo su jornada ordinaria de trabajo.

## **II.- CURSOS GRATUITOS DE FORMACIÓN DIGITAL.**

La ministra de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social en funciones, Magdalena Valerio, presentó el pasado 19 de septiembre, el marco de colaboración con grandes empresas tecnológicas para la difusión y realización de cursos gratuitos de formación en competencias digitales para trabajadores y trabajadoras en activo, especialmente los pertenecientes a Pymes, y a desempleados, que se realizará a través de las páginas web del SEPE y de FUNDAE.

Valerio señaló “ya nadie discute que la creación de empleo está estrechamente ligada a la irrupción de las nuevas tecnologías y a la creciente robotización de la economía. Este cambio está transformando la forma en la que nos relacionamos, el modo de consumir y la propia dinámica del mercado laboral”.

En el caso de España, el Observatorio para el Análisis y Desarrollo Económico de Internet (ADEI) calcula que surgirán 3,2 millones de empleos ligados a la digitalización hasta 2030 y otros 600.000 con un alto componente humano, poco susceptibles de ser sustituidos por máquinas.

La Titular en funciones del Ministerio destacó que “el marco de colaboración presentado hoy para para la difusión y realización de acciones de formación en competencias digitales, sin coste alguno para trabajadores en activo, es especialmente útil para aquellos que forman parte de PYMES así como para personas desempleadas, cuyo acceso y mejora de la empleabilidad son nuestra meta”.

***El Ministerio de trabajo pone en marcha cursos para desempleados o trabajadores en activo, con el fin de que estos adquieran formación en competencias digitales.***

Para garantizar la formación en competencias digitales a trabajadores y trabajadoras en activo, especialmente los pertenecientes a pymes y desempleados, el Patronato de FUNDAE aprobó, en su reunión del 17 de junio de 2019, el marco de actuación entre el Servicio Público de Empleo Estatal, la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo, F.S.P, y las grandes empresas tecnológicas para la difusión y el acceso a la realización de cursos de formación en competencias digitales.

**Los cursos se podrán realizar a través de la página web del SEPE y FUNDAE.**

La titular de Trabajo en funciones aprovechó la ocasión para resaltar que se tiene “la inteligencia de saber lo que está pasando, pero, además, tenemos la voluntad de liderar la gobernanza que este nuevo mundo del trabajo nos presenta. Pensar y actuar juntos nos ha hecho iniciar una alianza que debe fortalecerse continuamente”. Este marco de colaboración mejorará la eficiencia de la gestión pública en el ámbito de la formación profesional.

La ministra en funciones finalizó agradeciendo a todas las empresas digitales su colaboración en este reto, en el que han participado el director general del SEPE, el director gerente de FUNDAE y directivos representantes de las empresas Amazon Web Services (AWS), CISCO, Everis, Facebook, Fundación Telefónica, Google, Huawei, Microsoft, Oracle, Red Hat y SAP, que han mostrado su disposición a colaborar con el SEPE y FUNDAE.

### **III.- RETRIBUCIÓN DE LAS VACACIONES.**

La Sala de lo Social del Tribunal Supremo (TS), en sentencia del pasado 23 de abril, estima parcialmente el recurso de casación interpuesto por la parte demandante confirmando que en el cálculo de la retribución por los períodos de vacaciones deben incluirse, además de los conceptos que establezca el Convenio Colectivo de aplicación, los complementos de “horas de presencia”, “trabajo nocturno”, “festividades y domingos”.

**El Tribunal Supremo reitera, lo que viene exponiendo en ocasiones precedentes: si un complemento se percibe por la actividad que se realiza de modo habitual, constituye una retribución ordinaria y, en consecuencia, ha de incluirse en el cálculo de la retribución de vacaciones.**

Cabe destacar que en 2014 el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE), sentencia 22/05/2014 C-539/12, estableció que las comisiones, con carácter general, estaban directamente vinculadas a la ejecución de las tareas habituales. Y, aunque su importe pudiera variar mensualmente, consideraba que las mismas formaban parte de la retribución ordinaria del trabajador y que, por tanto, debían incluirse en el cómputo de la retribución por los períodos de vacaciones.

Posteriormente, el TS, en sentencia de 28 de febrero de 2018, establece el criterio de habitualidad, a efectos de tener la obligación de incluir determinados conceptos retributivos en la retribución de las vacaciones siempre que los mismos hayan sido percibidos por el trabajador al menos durante seis meses en los once meses anteriores. Si este concepto tiene un importe fijo, la cantidad no comportará mayor controversia, pero si es un concepto con importes variables, se debe promediar su importe para cuantificar su inclusión en las vacaciones.

En la sentencia ahora analizada, el TS reitera lo que viene exponiendo en ocasiones precedentes: Si un complemento se percibe por actividad que se realiza de modo habitual, constituye una retribución ordinaria y, en consecuencia, ha de incluirse en el cálculo de la retribución de las vacaciones.

Únicamente si estamos ante complemento devengado por actividad que se realiza de manera puntual, se califica como retribución extraordinaria y no ha de tomarse en cuenta para fijar el importe de la retribución de las vacaciones.

#### **IV.- ES NULO EL DESPIDO DE UNA TRABAJADORA, QUE DENUNCIO ANTE LA INSPECCION DE TRABAJO A SU EMPRESA POR FALSEAMIENTO DEL SISTEMA DE FICHAJE.**

El TSJ de Murcia, mediante sentencia 458/2019, de 30 de abril de 2019, estimó el recurso de suplicación presentado por la empleada, revocando la sentencia Juzgado de lo Social nº 7 de Murcia, confirmando la nulidad del despido, condena a la empresa al pago de los salarios de tramitación y le impone una indemnización de daños y perjuicios.

En septiembre de 2016 la demandante presentó en la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de Murcia una denuncia contra su empresa en la que, entre otros hechos, exponía lo siguiente:

–Que todos los trabajadores realizamos jornadas de trabajo sin disfrutar del día de descanso entre semana, que según convenio pertenece, tan solo disponemos del domingo como día único de descanso.

–Que somos obligados a firmar cuadrantes de trabajo falsos, donde sí disponemos de ese día, aunque luego no lo disfrutamos ni es abonado, por miedo a posibles represalias por parte de la empresa.

–La empresa dispone de máquina de fichar para controlar los horarios de entrada y salida de los trabajadores, la cual es manipulada desde la oficina por la administrativa en el ordenador, por si llegara alguna inspección, dicho por ella misma.

–Al no disfrutar el día libre entre semana, cuando llegan campañas como puede ser la de Navidad, los trabajadores nos vemos obligados a trabajar de forma continuada prácticamente todo el mes de diciembre excluyendo tan solo los días 6 y 25 de dicho mes.

–También somos obligados a doblar nuestra jornada de trabajo diaria algunos días, teniendo que ir todo el día a trabajar, desde la apertura a las 10:00 am hasta el cierre 10:00 pm, con contratos al 75% la mayoría de los empleados, y tampoco nos las pagan.

–Si la empresa recibe inspección, esconderá (en almacén, aseos o establecimientos del centro comercial) a los trabajadores que ese día supuestamente estén descansando, o alegará que ese trabajador realizó un cambio de horario con algún otro

*Es nulo y, no impropio, el despido de una persona trabajadora que denuncia a su empresa por falsear el sistema de fichaje. La empresa obligaba a sus empleados a trabajar más horas, la trabajadora lo denuncia y es despedido.*

compañero, el cual estará escondido por orden de la empresa.

–Algunos trabajadores, sobre todo reponedores, realizan jornadas de trabajo superiores a 8 horas diarias, para ser exactos 10 y 11 horas de trabajo todos los días, sin día libre entre semana, solo descansan domingo, eso si no se trabaja el domingo a puerta cerrada.

**La garantía de indemnidad de la trabajadora, protege no solo de las reclamaciones judiciales, si no también las denuncias ante la Inspección de Trabajo.**

La Inspección de Trabajo inició actuaciones en relación con la empresa demandada y giró dos visitas al centro de trabajo, una el 13/10/2016 y otra el 24/11/2016, en las que el funcionario actuante revisó los registros de jornada y los cuadrantes de turnos de los trabajadores. Los días 21/10/2016 y 16/2/2017 un representante de la empresa compareció ante la Inspección de Trabajo para presentar la documentación solicitada por el funcionario actuante.

La empresa despidió disciplinariamente a la trabajadora demandante mediante carta de 27/2/2017 alegando pérdida de confianza.

La sentencia de fecha 19 de enero del 2018, dictada por el Juzgado de lo Social nº 7 de Murcia, estimó en parte la demanda interpuesta por la empleada en la que solicitaba la nulidad del despido por vulneración de derechos fundamentales, condenando a la empresa demandada a la inmediata readmisión de la trabajadora demandante con abono de los salarios dejados de percibir desde la fecha de efectos del despido hasta el momento de su readmisión.

La empresa demandada, disconforme con esta sentencia, presentó recurso de suplicación ante la Sala de lo Social del TSJ de Murcia.

Esta Sala coincide íntegramente con el criterio de la sentencia recurrida, cuyos argumentos se fundamentan en la doctrina del Tribunal Constitucional que acertadamente se invoca (sentencia 138/2006, de 8 de mayo y nº 55/2004) en cuanto a que la garantía de indemnidad opera no solo en relación a la interposición de demanda o reclamación ante la jurisdicción, sino también en relaciona otros actos preparatorios, no exigidos por el ordenamiento. A ello se ha de añadir que la sala IV del TS estima con tal carácter de acto preparatorio de la reclamación jurisdiccional las denuncias presentadas ante la Inspección de Trabajo.

En el presente caso se han acreditado indicios suficientes de la vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva, en su vertiente de garantía de indemnidad, por lo que corresponde a la empresa demandada acreditar que el despido obedece a causa diferente y tal prueba no se ha acreditado, máxime si en la carta de despido no se concreta incumplimiento contractual alguno, no se indica el precepto que sustenta la extinción, ya que solo se alude a pérdida de confianza por las discrepancias sobre la forma de desarrollar el trabajo, lo que está íntimamente relacionado con la duración de la jornada de trabajo denunciada por la trabajadora y constatada por la Inspección.

Por todo ello, ratifica la declaración de la nulidad del despido e impone además a la empresa el pago de una indemnización por daños y perjuicios derivados de la vulneración de derechos fundamentales (6.251 euros). En este sentido, da la razón a la trabajadora frente a la sentencia del Juzgado de lo Social que desestimó el pago de la indemnización por daños y perjuicios.

*Se impone a la empresa la obligación adicional de abonar a la trabajadora una indemnización por daños y perjuicios por la vulneración de los derechos fundamentales de la persona despedida.*

Sobre este último aspecto, el TSJ deja muy claro que la conducta de la empresa se encuentra tipificada en el artículo 8.12 del RDL 5/2000, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, como infracción muy grave, por tratarse de “decisión del empresario como reacción a una reclamación efectuada a la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento de principio de igualdad de trato y no discriminación” y el artículo 40 para las infracciones muy graves contemplan multas que oscilan entre los 6.251€ a 25.000€, para su grado mínimo.

Prosigue la sentencia, indicando que teniendo en cuenta no solo el daño moral, sino también el perjuicio material infligido, y dada la limitada antigüedad de la trabajadora, esta Sala estima que la indemnización adecuada y razonable es la de 6.251€.

#### **V.- REGISTRO SALARIAL OBLIGATORIO.**

Tal y como comentamos en nuestro Boletín del pasado mes de abril, las medidas aprobadas por el Gobierno mediante el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación modificaron el artículo 28 del ET, desde el 8 de marzo de 2019, estableciendo la obligación para todas las empresas de llevar a cabo un registro salarial de los salarios medios de la plantilla para así poder detectar las posibles desigualdades salariales existentes.

*Todas las empresas están obligadas a llevar un registro salarial de los salarios medios de la plantilla para poder detectar posibles desigualdades salariales por razón de género.*

Esta obligación es para todas las empresas, independiente que del número de trabajadores que tenga en su plantilla o si en su plantilla solo hay hombres o mujeres. Las únicas exclusiones son las relaciones laborales de carácter especial, a las que ni de manera supletoria, se les aplica la regulación del ET, como es la relación laboral de carácter especial de alta dirección al estar fuera de la regulación del ET.

Recordemos que el empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

Se trata de un registro cuantitativo, no nominativo, que debe recoger los valores medios de salarios, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.

El contenido del registro salarial debe incluir, de manera individualizada, los siguientes valores:

- Valor medio de salario, tanto sea dinerario como en especie.
- Valor medio de los complementos salariales.
- Valor medio de las percepciones extrasalariales.

Estos tres valores hay que desagregarlos por sexo para conocer el valor medio entre géneros, pero no a nivel total de la empresa, sino hay que dividirlo por grupo o categoría o trabajo de igual valor.

Para las empresas de 50 o más trabajadores, además se le exige una comparación entre la suma total de todo lo que cobran los hombres dividido por los hombres que tiene en plantilla y la suma total de todo lo que cobran las mujeres dividido por el número de mujeres que hay. No hay que hacerlo por categoría, ni desagregado por jornada, ni por hora trabajada, sino que es el salario promedio total. Este promedio dará un porcentaje, si es un 25% o más a favor o en contra de uno u otro sexo, la empresa debe justificar en el documento de registro salarial el porqué de esta diferencia en la retribución de uno u otro género.

Es importante destacar que el RDL 6/2019, también modificó el texto refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social estableciendo que el incumplimiento de las medidas de igualdad recogidas en la propia Ley Orgánica 3/2007, en el Estatuto de los Trabajadores o en el convenio colectivo aplicable, supondrá la comisión de una infracción grave que puede implicar una sanción por un importe de 626 a 6.250 euros.

**El registro debe incluir el valor medio, desagregado por sexo, del salario en dinero o en especies, y separando el salario base, los complementos salariales y los complementos extrasalariales.**

## **VI.- PLANES DE IGUALDAD: ¿ESTOY OBLIGADO?**

Un plan de igualdad es un conjunto ordenado de medidas aplicables en la empresa y, que tienen como objetivo garantizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, evitando así cualquier discriminación por razón de género.

Este plan de igualdad se materializa en la elaboración de un documento, documento que deberá ser obligatoriamente negociado con la representación legal de las personas trabajadoras y, registrado en el correspondiente registro de planes de igualdad (al día de hoy el registro está pendiente de desarrollo reglamentario).

Actualmente están obligadas a disponer de plan de igualdad las empresas de más de 250 trabajadores, si bien antes del 07/03/2020 también deberán disponer de plan de igualdad las empresas de entre 151 y 250 trabajadores, antes del 7/03/2021 las que tengan entre 101 y 150 empleados y, como máximo antes del 07/03/2022 todas las empresas de más de 50 trabajadores deberán disponer de un plan de igualdad.

**Antes del 07/03/2020 todas las empresas de más de 151 trabajadores deberán tener un plan de igualdad.**

Al margen de estos supuestos obligatorios, también están obligadas las empresas que sean requeridas para ellos por la autoridad laboral dentro de un procedimiento sancionador como sustitución de sanciones accesorias, o cuando el convenio aplicable así lo exija.

La negociación del plan de igualdad se hará de la siguiente forma:

- 1) Si el convenio es de ámbito empresarial, el plan de igualdad se formalizará en el marco de dicho convenio.
- 2) Si el convenio es de ámbito superior al de empresa, el plan de igualdad se negociará en cada empresa, en los términos y condiciones que se hubiesen establecido en el correspondiente convenio supra empresarial.
- 3) Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio de acciones especiales adecuadas respecto de centros de trabajo concretos.

Previo al plan de igualdad se deberá elaborar un diagnóstico de la situación previa de la empresa y el plan deberá referirse al menos a las siguientes materias:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

## **VII.- MEDIDAS URGENTES PARA PALIAR LOS DAÑOS CAUSADOS POR TEMPORALES Y OTRAS SITUACIONES CATASTRÓFICAS.**

El pasado 21 de septiembre, fue publicado en el BOE el Real Decreto-ley 11/2019, de 20 de septiembre, por el que se adoptan medidas urgentes para paliar los daños causados por temporales y otras situaciones catastróficas.

Este real decreto-ley tiene por objeto declarar zona afectada gravemente por una emergencia de protección civil las provincias y comunidades autónomas que a continuación se relacionan, así como la adopción de las medidas urgentes para paliar los daños causados por los incendios, temporales y otras catástrofes naturales que se indican:

***El Real Decreto-Ley 11/2019 establece medidas excepcionales para las empresas afectadas por los temporales de lluvia. Se establece la moratoria en el pago de las cuotas de Seguridad Social y, posibles exoneraciones para aquellas suspensiones de contrato derivados de fuerza mayor.***

-Las provincias de Tarragona, Lleida y Toledo, así como la Comunidad de Madrid, como consecuencia de los incendios forestales acaecidos entre los días 26 y 28 del mes de junio de 2019.

-La Comunidad Foral de Navarra, por las inundaciones padecidas el día 8 de julio de 2019

-La provincia de Ourense, por la tormenta de granizo e inundaciones acaecidas el día 8 de julio de 2019.

-La Comunidad de Madrid, las provincias de Zaragoza y Cáceres, la Comunidad Autónoma de La Rioja, las provincias de Segovia, Valladolid, Ávila, Toledo, Ciudad Real, Alicante, Castellón, Valencia, Lleida, Sevilla y Málaga, la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia y la Comunidad Autónoma las de Illes Balears, como consecuencia de los episodios de fuertes lluvias ocurridos los días 25, 26 y 27 del mes de agosto de 2019.

-La isla de Gran Canaria, por los gravísimos incendios forestales declarados entre los días 10 y 17 del mes de agosto de 2019.

-Las provincias de Albacete, Alicante, Valencia, Almería, Málaga y Granada, la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, la Comunidad Autónoma de Illes Balears y la Comunidad de Madrid, por los graves sucesos causados los días 12 a 16 del mes de septiembre de 2019.

Entre las medidas laborales y de Seguridad Social contenidas en este Real Decreto-ley cabe destacar las siguientes:

-Las suspensiones de contrato y reducciones de jornada y los despidos colectivos que tengan su causa directa en los daños producidos por los siniestros descritos anteriormente, así como en las pérdidas de actividad directamente derivadas de los mismos, en los establecimientos industriales, mercantiles, agrarios, marítimo-pesqueros, turísticos y de otros servicios, que queden debidamente acreditados, tendrán la consideración de provenientes de una situación de fuerza mayor, con las consecuencias que se derivan de los artículos 47 y 51 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

-En los supuestos de suspensión del contrato o reducción de la jornada, la Tesorería General de la Seguridad Social, podrá exonerar al empresario del abono de las cuotas de la Seguridad Social y por conceptos de recaudación conjunta mientras dure el período de suspensión o reducción, manteniéndose la condición de dicho período como efectivamente cotizado por el trabajador. En los casos en que se produzca la extinción del contrato, las indemnizaciones de los trabajadores correrán a cargo del Fondo de Garantía Salarial, con los límites legalmente establecidos.

-Las empresas y los trabajadores por cuenta propia incluidos en cualquier régimen de la Seguridad Social podrán solicitar y obtener, previa justificación de los daños sufridos o de las pérdidas de actividad directamente derivadas de los siniestros descritos, una moratoria de hasta un año, sin intereses, en el pago de las cotizaciones a la Seguridad Social y por conceptos de recaudación conjunta correspondientes a tres meses naturales consecutivos, a contar desde el anterior a la producción del siniestro o, en el caso de trabajadores incluidos en el Régimen Especial de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, desde el mes en que aquél se produjo.

-Las Mutuas colaboradoras con la Seguridad Social, el Servicio Público de Empleo Estatal y, en su caso, el Instituto Social de la Marina, podrán autorizar que el tiempo en que se perciban prestaciones por cese de actividad que traigan su causa inmediata de los sucesos detallados, no se compute a los efectos de consumir los períodos máximos de percepción establecidos.

-Se considerará como cumplido a los efectos de poder acceder a la prestación por cese de actividad, el requisito de periodo mínimo de cotización de 12 meses continuados e inmediatamente anteriores a la situación legal de cese de actividad para los trabajadores por cuenta propia afectados por los siniestros descritos.

-Los trabajadores por cuenta propia incluidos en cualquier régimen de la Seguridad Social que se encontraran disfrutando de alguna bonificación o reducción en las cuotas a la Seguridad Social y que, como consecuencia directa e inmediata de los sucesos detallados, solicitasen la baja en el régimen correspondiente al solicitar nuevamente el alta, no perderán el derecho al acceso a las bonificaciones o reducciones en la cuota por el tiempo que hubiese quedado pendiente de disfrute.

## VIII.- CONVENIOS COLECTIVOS

**Convenios Colectivos Interprovinciales publicados entre el 16 de agosto de 2019 y el 15 de septiembre de 2019.**

<b>Ámbito funcional</b>	<b>Tipo</b>	<b>Boletín</b>	
Perfumería y afines.	CC	BOE	20/08/2019
Construcción.	AC	BOE	27/08/2019
Prensa diaria.	CC	BOE	27/08/2019
Universidades privadas, centros universitarios privados y centros de formación de postgraduados.	RS	BOE	27/08/2019
Universidades privadas, centros universitarios privados y centros de formación de postgraduados.	CC	BOE	14/09/2019

**AC: Acuerdo    CA: Calendario laboral    CC: Convenio Colectivo    CE: Corrección errores**  
**DE: Denuncia    ED: Edicto    EX: Extensión    IM: Impugnación    LA: Laudo    NU: Nulidad**  
**PA: Pacto    PR: Prórroga    RE: Resolución    RS: Revisión salarial    SE: Sentencia**

Convenios Colectivos de ámbito Provincial y Autonómico publicados entre el 16 de agosto de 2019 y el 15 de septiembre de 2019.

Territorio	Ámbito funcional	Tipo	Boletín	
A Coruña	Derivados del cemento.	RS	BOP	13/09/2019
Albacete	Industrias y servicios del metal.	AC	BOP	16/08/2019
	Cuchillería y Afines.	CC	BOP	28/08/2019
	Hostelería.	CC	BOP	4/09/2019
	Industrias de Extracción a Cielo Abierto y Molturación de Tierra Blanca.	CC	BOP	6/09/2019
Almería	Construcción y obras públicas.	RS	BOP	6/09/2019
Asturias	Obradores de confiterías.	AC	BOPA	21/08/2019
Barcelona	Confitería, pastelería y bollería.	CC	BOP	19/08/2019
	Confitería, pastelería y bollería	CE	BOP	12/09/2019
Cádiz	Comercio de tejidos en general, mercería, paquetería y quincalla.	CC	BOP	27/08/2019
Cantabria	Abogados, procuradores y graduados sociales.	CC	BOC	22/08/2019
	Fabricación de derivados del cemento.	RS	BOC	22/08/2019
	Hostelería.	AC	BOC	2/09/2019
Castellón	Empresas de supermercados y autoservicios.	CC	BOP	27/08/2019
	Industrias de Marroquinería y Similares.	RS	BOP	12/09/2019
Cataluña	Lavanderías industriales.	CC	DOGC	5/09/2019
Cuenca	Madera.	CC	BOP	26/08/2019
Gipuzkoa	Mayoristas de Frutas y Productos Hortícolas.	CC	BOP	3/09/2019
	Fabricación de Pasta, Papel y Cartón.	CC	BOP	13/09/2019
Huelva	Comercio de alimentación.	AC	BOP	28/08/2019
	Comercio único.	AC	BOP	28/08/2019
	Construcción y obras públicas.	CC	BOP	28/08/2019
	Lavanderías industriales.	CC	BOP	28/08/2019
Illes Balears	Derivados del cemento.	CC	BOIB	24/08/2019
	Construcción.	RS	BOIB	31/08/2019
Lugo	Comercio del metal.	CC	BOP	3/09/2019
Madrid	Protésicos Dentales.	RS	BOCM	31/08/2019
Melilla	Ayuda a domicilio.	CC	BOCME	3/09/2019
Navarra	Transporte sanitario.	CC	BON	3/09/2019
Ourense	Construcción y obras públicas.	AC	BOP	23/08/2019
Palencia	Tintorerías, limpieza de ropa, lavanderías y planchado de ropa.	CC	BOP	16/08/2019
	Construcción y obras públicas.	CC	BOP	6/09/2019
	Industria de la Madera.	AC	BOP	11/09/2019
Pontevedra	Limpieza de edificios y locales.	CC	BOP	28/08/2019
	Mármoles y piedras.	CE	BOP	2/09/2019
	Piedra natural-canteras.	RS	BOP	4/09/2019
Santa Cruz de Tenerife	Empresas distribuidoras de gases licuados del petróleo (GLP) gas butano y propano.	AC	BOP	30/08/2019
Soria	Agrícola-Ganadero.	CC	BOP	4/09/2019
Sevilla	Manipulación, envasado, comercialización al por mayor de agrios, demás frutas, hortalizas y sus derivados industriales.	RS	BOP	7/09/2019
Valladolid	Pastelería, bollería, repostería y platos precocinados.	CC	BOP	27/08/2019
	Pastelería, bollería, repostería y platos precocinados.	CE	BOP	6/09/2019

AC: Acuerdo CA: Calendario laboral CC: Convenio Colectivo CE: Corrección errores  
DE: Denuncia ED: Edicto EX: Extensión IM: Impugnación LA: Laudo NU: Nulidad  
PA: Pacto PR: Prórroga RE: Resolución RS: Revisión salarial SE: Sentenc