

2018
Septiembre

NEWSLETTER
LABORAL



GARRIGUES

Últimas novedades y tendencias legales - Normas de interés

Flashs de actualidad - Sentencias

ÍNDICE

1. Seguridad Social: Las empresas deberían poder beneficiarse de la eficiencia en la gestión de los fondos que dedican al autoseguro

Federico Durán López

2. Estos son los proyectos en el ámbito laboral previstos para lo que queda de legislatura

Carlos García Barcala

3. Flashs de actualidad

- Se aprueba el Plan Director por un Trabajo Digno
- El Gobierno anuncia diferentes medidas laborales: contratos de relevo, subsidio a menores de 52 años, plan de choque de empleo juvenil y despenalización de los piquetes
- El nuevo convenio colectivo general de la industria química introduce novedades en más de 30 artículos

4. Normas de interés

- España adapta su normativa de protección por desempleo a la doctrina del TJUE
- Se aprueba la Directiva 2018/957 sobre desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios
- España transpone la Directiva comunitaria que regula los compromisos por pensiones asegurados

5. Sentencias

- El Tribunal Supremo rechaza la contractualización de las condiciones laborales cuando expira un convenio y existe otro de ámbito superior
- Los certificados de mantenimiento de cotización vinculan a los órganos jurisdiccionales y a las instituciones de Seguridad Social
- La Audiencia Nacional aclara que únicamente los permisos retribuidos “cortos” son aquellos que deben iniciarse en día laborable
- El permiso retribuido por hospitalización exige pernoctación en el centro hospitalario
- El TJUE determina que se ha producido una sucesión de empresas tras cinco meses de interrupción de la actividad
- El trabajador no siempre puede retractarse de su baja voluntaria
- La subrogación de la parte esencial de la plantilla impuesta por convenio colectivo en un servicio de vigilancia es un supuesto de sucesión de empresa
- ¿Cómo debe calcularse el salario/hora que debe abonarse a los trabajadores a tiempo parcial?
- El TJUE se pronuncia acerca de la debida protección de las trabajadoras durante el periodo de lactancia
- El modelo de las plataformas de economía colaborativa se refuerza



1. Seguridad Social: Las empresas deberían poder beneficiarse de la eficiencia en la gestión de los fondos que dedican al autoseguro

Federico Durán López

En el marco de la colaboración empresarial con la Seguridad Social, se plantea un debate en torno a dos preguntas: ¿de quién son los fondos que las empresas no ingresan en la Seguridad Social a cambio de asumir a su cargo el pago de las prestaciones? y ¿a quién debe beneficiar la eficiencia en la gestión de dichos fondos?

Hasta ahora, la respuesta al doble interrogante planteado no parecía ni siquiera discutible: los recursos manejados por las empresas que colaboran en la gestión de la Seguridad Social, en particular los que se ponen en juego en los casos de autoseguro, serían recursos de la Seguridad Social y la eficiencia en su gestión debería redundar, exclusivamente, en beneficio de la misma. Y esta respuesta ha venido inspirando los desarrollos normativos y todas las actuaciones de supervisión y control, como las desarrolladas a través de la intervención de la Seguridad Social. El mismo planteamiento se refleja en las actuaciones del Tribunal de Cuentas y en algunas decisiones judiciales.

Sin embargo, creo que, con vistas a una reforma del régimen jurídico del autoseguro que sustituya la vieja regulación contenida en la Orden Ministerial de 25 de noviembre de 1966, algunas cuestiones de fondo deben replantearse. Dentro de la colaboración de las empresas en la gestión de la Seguridad Social, la modalidad conocida como autoseguro, regulada en el artículo 102,1,a) LGSS, consiste en que los sujetos obligados a cotizar para financiar las prestaciones legalmente establecidas ante determinadas contingencias (derivadas de riesgos profesionales) se hacen cargo, directamente, del pago de dichas prestaciones, a cambio de ser eximidos (parcialmente) del pago de las cotizaciones correspondientes. La escueta regulación del artículo 102,1,a) citado, al igual que la de sus precedentes, no aclara los aspectos esenciales de esta modalidad de colaboración. Fue la Orden Ministerial de 1966, también citada, la que se ocupó de ello. Por tanto estamos ante una regulación de ínfimo rango normativo, que no tendría cabida en el ordenamiento constitucional (al tratarse de una orden que no constituye meramente un desarrollo de las previsiones legales sino que innova el ordenamiento jurídico, lo que explica probablemente que se hayan producido diversas modificaciones de su texto pero no se haya aprobado una nueva Orden) y cuyo contenido, ante una nueva regulación de la materia, no hay que dar ni mucho menos por sentado.

Los principios implícitos en la figura de la colaboración en la gestión de los riesgos profesionales, que no debe olvidarse que tienen aún un tratamiento diferenciado del resto de contingencias, en el que afloran principios propios del régimen jurídico de los seguros, que conviven con los más específicos del sistema de Seguridad Social (fundamentalmente, el establecimiento de cotizaciones, que son en puridad primas, diferenciadas en función de la actividad desarrollada por la empresa y de su peligrosidad), son básicamente dos:

- La empresa asume a su cargo el pago de las prestaciones establecidas para las contingencias profesionales en la normativa de Seguridad Social. Al asumir el pago se asume plenamente la responsabilidad por dichas prestaciones, de tal forma que han de quedar garantizadas incluso en supuestos de insuficiencia de los fondos destinados a cubrirlas.
- A cambio, la empresa se ve eximida de aportar a la Seguridad Social las cotizaciones (primas) previstas para la financiación de las prestaciones por contingencias profesionales de las que la empresa se hace cargo. Esta exención, y esto es muy importante, no es total sino parcial. Las empresas deben realizar aportaciones para el sostenimiento de los servicios comunes y sociales de la Seguridad Social y para la contribución a los demás gastos generales y a la satisfacción de las

exigencias de la solidaridad nacional (artículo 6 de la Orden Ministerial de 25 de noviembre 1966), por lo que no dejan de ingresar la totalidad de las cuotas sino solo parte de las mismas.

Sentando esos principios surgen los interrogantes planteados al principio de estas líneas. ¿De quién son los fondos no ingresados en la Seguridad Social por las empresas a cambio de asumir a su cargo el pago de las prestaciones? ¿Son fondos de la Seguridad Social o son fondos de las empresas colaboradoras? Y, por otra parte, ¿a quién debe beneficiar, en su caso, la eficiencia en la gestión de dichos fondos? ¿A la Seguridad Social o a las empresas, que deben hacer frente a la eventual insuficiencia de los mismos y que por tanto deberían también beneficiarse de los resultados positivos de su gestión?

La postura tradicional, prevalente hasta ahora, es que se trata de recursos de la Seguridad Social, y eso se refleja en la prolija normativa de la Orden Ministerial de 1966 citada, que va bastante más allá de las previsiones legales e innova, como dijimos, el ordenamiento jurídico (constituyendo un ejemplo de reglamento autónomo cuyo rango normativo es claramente insuficiente en el sistema constitucional de fuentes del derecho). Y se refleja igualmente en las actuaciones de la Intervención General de la Seguridad Social y en los planteamientos del Tribunal de Cuentas. Sin embargo, no creo que deba darse eso por sentado. No estamos en presencia de fondos recaudados por la Seguridad Social, o que formen parte de sus recursos, que esta confía para su gestión a las empresas colaboradoras. Al contrario, son fondos de particulares, de las empresas, que estas utilizan para hacer frente a las prestaciones asumidas y que dejan por consiguiente de aportar a la Seguridad Social. No se trata, pues, jurídicamente, y en contra de la opinión prevalente, de fondos de la Seguridad Social, sino de las empresas. Estas no están gestionando, en la colaboración, fondos de la Seguridad Social que le vengan por ella asignados, sino fondos propios, que no se aportan a la Seguridad Social y que se dedican a financiar las prestaciones asumidas. Prestaciones que las empresas han de garantizar en todo caso, aunque se produzca una situación de insuficiencia de tales fondos.

Teniendo esto último en cuenta, la respuesta al segundo interrogante también debería resultar clara: garantizadas íntegramente las prestaciones establecidas, la eficiencia en la gestión de los fondos debe beneficiar a la empresa que los gestiona. Siempre podrá plantearse que los eventuales excedentes tengan determinados condicionamientos (constitución de reservas) e incluso que deban dedicarse a la mejora de la protección de las contingencias o de la situación de los trabajadores, pero reconociendo un amplio margen a las empresas, muy alejado de la prolija regulación actual de la Orden Ministerial.

Las empresas deberían poder gestionar los fondos dedicados al autoseguro con mucho mayor margen que en la actualidad, pudiendo establecer mejoras y beneficios para los trabajadores no directamente vinculados a las prestaciones legalmente establecidas para las contingencias aseguradas. Incluso, por qué no, debería poder premiarse la gestión eficiente de los recursos. El control y la supervisión de la Seguridad Social debe, claro es, mantenerse, pero limitado a comprobar que queden aseguradas la suficiencia y la calidad de las prestaciones. Si las prestaciones quedan garantizadas con la amplitud y calidad requeridas, el exhaustivo control de la Seguridad Social respecto de las mejoras financiadas con los excedentes de la gestión no tiene mucha lógica. La lógica del sistema es que la empresa asume directamente la responsabilidad por las prestaciones (sin límites), deja de ingresar por ello en la Seguridad Social las primas correspondientes (parcialmente, tras haber contribuido a los gastos comunes del sistema y a la exigencias de la solidaridad) y tiene plena libertad para utilizar los excedentes que se obtengan como consecuencia de una eficiente gestión (si bien puede exigirse la constitución de reservas e incluso limitarse el uso de tales excedentes al establecimiento de mejoras laborales y de seguridad social).

Este es el debate que creo que hay que abordar, como en algún momento habrá que abordar también el de la figura de las Mutuas, inmersas en una derrota de progresiva equiparación a las entidades gestoras, cuando para eso ya tenemos a las entidades gestoras.



2. Estos son los proyectos en el ámbito laboral previstos para lo que queda de legislatura

Carlos García Barcala

Posibles retoques a la reforma laboral, medidas de igualdad entre hombres y mujeres, negociación colectiva o registro de la jornada diaria son algunas de las proposiciones de ley de esta legislatura. Repasamos los principales proyectos objeto de estudio.

Tras la toma de posesión del nuevo Gobierno en el mes de junio, son muchos los anuncios que se han ido haciendo sobre la intención de reformar diversos aspectos de nuestro sistema de relaciones laborales. Ahora bien, la aritmética parlamentaria condiciona (y dificulta) la acción de gobierno y, por ende, la conversión en nuevas leyes de las intenciones reformistas expresadas por los nuevos gobernantes.

La desconexión, mayor o menor, que esperamos que para todos haya supuesto el descanso estival, puede que haya contribuido a que en estos momentos tengamos cierta confusión sobre cuáles de los anuncios reformistas que, entre baño y baño en la playa o tumbados en la hamaca de la piscina, hemos ojeado en los medios de comunicación o en las redes sociales, se han convertido realmente en nuevas normas jurídicas que debemos tener en cuenta una vez reincorporados a la actividad.

Por ello, hemos creído oportuno dedicar un artículo en nuestra primera Newsletter tras el verano a hacer un repaso de cuáles son los proyectos y proposiciones de ley que están en tramitación y pueden introducir novedades en los próximos meses.

A este respecto, el aspecto más significativo es el anuncio de una renuncia, efectuada ya antes del verano, a llevar a cabo una derogación total de la reforma laboral del 2012, lo cual no es óbice para que algunos de sus aspectos más significativos puedan ser objeto de nueva regulación, como ha anunciado el Gobierno.

Lo cierto es que son varios los proyectos y proposiciones de ley que actualmente se encuentran en tramitación en el Congreso de los Diputados. Repasaremos a continuación cuáles son los más relevantes y cuáles son las novedades más significativas que pretenden introducir.

Destacan, en primer lugar, las diferentes proposiciones de ley que van dirigidas a **fomentar la igualdad entre hombres y mujeres**. Así, podemos destacar la presentada por el Grupo Parlamentario Socialista, *“para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación”* y la de *“igualdad retributiva entre mujeres y hombres”*, presentada por el grupo parlamentario de Unidos Podemos, En Comú Podem y En Marea. Dentro de este conjunto de proposiciones de ley podemos incluir también las que van dirigidas a mejorar la conciliación de la vida laboral y familiar, como la presentada por el grupo parlamentario de Ciudadanos sobre *“conciliación, igualdad y apoyo a las familias”* y la del grupo parlamentario de Unidos Podemos, En Comú Podem y En Marea sobre la reforma del *“sistema de permisos y prestaciones para el cuidado y atención de menores por parte de sus progenitores en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento”*.

Estas proposiciones de ley contemplan medidas como la equiparación del tratamiento de los permisos y prestaciones de maternidad y paternidad, el establecimiento de permisos de disfrute obligatorio para ambos progenitores para el cuidado y atención de los hijos, la obligación de las empresas de más de 250 trabajadores de informar sobre el promedio de retribución mensual de los trabajadores de su mismo grupo profesional, la obligación de elaborar planes de igualdad para las empresas de más de 100 trabajadores, la necesidad de publicar, registrar y depositar los planes de igualdad que sean aprobados o la obligación de hacer auditorías de igualdad salarial para las empresas de más de 250 trabajadores. También se abordan cuestiones como la limitación de las facultades empresariales para llevar a cabo distribuciones irregulares

de la jornada, procesos de movilidad geográfica o de modificación sustancial de condiciones de trabajo, en atención a las exigencias de conciliación de la vida laboral y familiar, la regulación más amplia del derecho de adaptación de la jornada para el cuidado de los hijos y de la posibilidad de reducir la jornada por cuidado de hijos menores de 12 años en atención a la jornada diaria, semanal o mensual (no sólo a la diaria).

La **negociación colectiva** es objeto de una proposición de ley, presentada por el grupo parlamentario de Unidos Podemos, En Comú Podem y En Marea, cuya finalidad es “*fortalecer*” la negociación colectiva en la regulación de las relaciones laborales, para lo cual se propone limitar la posibilidad del descuelgue del convenio colectivo a situaciones económicas graves en las que esté en peligro el mantenimiento del empleo en la empresa, pudiendo afectar únicamente a los aspectos salariales. Asimismo, se propone la supresión de la prevalencia del convenio colectivo de empresa sobre el sectorial y se reestablece la ultraactividad indefinida del convenio colectivo, limitada en la reforma laboral del Gobierno del Partido Popular a un año salvo pacto en contrario, lo cual [ha sido validado recientemente por el Tribunal Supremo](#). En el terreno de los procesos de modificación sustancial de condiciones de trabajo, se limita el ámbito de materias que el empresario puede modificar unilateralmente y se prevé la obligación de indemnizar a los trabajadores por los daños y perjuicios causados cuando la modificación impuesta es declarada no justificada por los tribunales.

De enorme calado, por las repercusiones que puede tener sobre nuestro tejido empresarial y sobre los procesos de descentralización productiva, es la proposición de ley presentada por el grupo parlamentario socialista, **en materia de subcontratación**, para modificar el artículo 42.1 del Estatuto de los Trabajadores, obligando a las empresas contratistas a garantizar a sus trabajadores las condiciones salariales, de contratación, tiempo de descanso y trabajo, igualdad, protección de la maternidad, lactancia y paternidad y frente a los riesgos laborales, previstas en el convenio colectivo aplicable a la empresa principal o, en su caso, las que tendrían si fueran trabajadores contratados directamente por dicha empresa principal.

Hay también varias proposiciones que contemplan la introducción de la obligatoriedad del **registro de la jornada diaria de trabajo**, obligando a la empresa a conservar esa información durante cuatro años y tipificando el incumplimiento de esta obligación como infracción grave. Y ello sin perjuicio de las cuestiones prejudiciales planteadas ante el Tribunal de Justicia de la Unión Europea sobre la normativa actual de esta cuestión.

La denominada **precariedad laboral y la estabilidad en el empleo** son el objeto de la proposición de ley presentada por el grupo parlamentario de Unidos Podemos, En Comú Podem y En Marea, que propone medidas como la desaparición del contrato temporal por obra y servicio determinado, por haber sido la modalidad contractual “*que más ha canalizado el fraude en la contratación laboral temporal*”, la prohibición expresa de hacer coincidir la finalización de la contrata de servicios con la relación laboral temporal, y el establecimiento de la indemnización de veinte días de salario por año de servicio para el caso de finalización de un contrato de trabajo temporal.

Todo ello sin olvidar las proposiciones de ley que van destinadas a la **reforma de las pensiones**, la indexación de las mismas al Índice de Precios al Consumo, la eliminación del factor de sostenibilidad, la recuperación de la edad de jubilación a los 65 años, etc., sobre las que no merece la pena extenderse más en este momento, al estar siendo la cuestión objeto de estudio en el seno de la Comisión sobre el Pacto de Toledo, que próximamente publicará sus recomendaciones al Gobierno de la Nación sobre la reforma de las pensiones.

Estaremos atentos en los próximos meses a las novedades que se vayan aprobando, de las cuales iremos informando oportunamente.



3. Flashes de actualidad

Se aprueba el Plan Director por un Trabajo Digno

El Consejo de Ministros ha aprobado el Plan Director por un Trabajo Digno 2018-2019-2020 cuyos objetivos fundamentales son recuperar derechos laborales y combatir el fraude laboral y a la Seguridad Social.

Para lograr estos objetivos el Plan establece una extensa batería de medidas, cuyos ámbitos de actuación más relevantes son la lucha contra el abuso y el fraude en los contratos temporales, los contratos a tiempo parcial, los excesos de jornadas y horas extraordinarias no abonadas ni compensadas, la externalización de actividades, la promoción de la igualdad o las situaciones de los falsos autónomos y los falsos becarios. Asimismo, ha puesto en marcha un Plan de Choque encaminado a controlar la contratación temporal y a tiempo parcial.

Más información, [AQUÍ](#).

Consulta en [ESTE LINK](#) el documento publicado en el BOE.

El Gobierno anuncia diferentes medidas laborales: contratos de relevo, subsidio a menores de 52 años, plan de choque de empleo juvenil y despenalización de los piquetes

La Secretaría de Estado de Empleo prevé introducir cambios en la regulación del contrato de relevo que faciliten la utilización de una modalidad contractual que, según los datos ofrecidos por el Ministerio, se usa la mitad que en el año 2008, todo ello con el objetivo de impulsar el rejuvenecimiento de las plantillas.

Por otro lado, el Ministerio dirigido por Magdalena Valerio ha anunciado que pretende reducir la edad mínima para percibir el subsidio de desempleo, de forma que tengan derecho al mismo aquellos trabajadores con una edad superior a los 52 años.

Por su parte, el Presidente del Gobierno ha comunicado en el Congreso la intención del Ejecutivo de aprobar una serie de medidas con el objetivo de promover el empleo juvenil en mejores condiciones. En concreto, se ha planteado, entre otras cuestiones, la aprobación en los próximos meses de un estatuto del becario en el que se regulen las prácticas no laborales y se eliminen las prácticas extracurriculares.

Asimismo, ha mostrado el compromiso del Gobierno de despenalizar la actuación de los piquetes.

El nuevo convenio colectivo general de la industria química introduce novedades en más de 30 artículos

El texto, acordado entre patronal y sindicatos del sector, ha introducido un amplio número de reformas para su periodo de vigencia de 2018 a 2020, entre las cuales podemos destacar el establecimiento de incrementos salariales del 2,5% para cada uno de sus años de vigencia y la obligación para las empresas con más de 150 trabajadores de elaborar un plan de igualdad.

Más información, [AQUÍ](#).

Consulta en [ESTE LINK](#) el documento publicado en el BOE.



4. Normas de interés

España adapta su normativa de protección por desempleo a la doctrina del TJUE

Se ha publicado el Real Decreto 950/2018, por el que se modifica el Real Decreto 625/1985, de protección por desempleo. A través del citado Real Decreto se adapta la normativa española a la doctrina del TJUE, con el objeto de acabar con las diferencias a efectos de devengo de la prestación por desempleo entre los trabajadores a tiempo parcial.

Se computarán, por tanto, las cotizaciones realizadas por los trabajadores a tiempo parcial durante el periodo en el que hayan permanecido dados de alta con independencia de la duración de la jornada o del número de días trabajados.

Más información, [AQUÍ](#).

Accede en [ESTE LINK](#) al documento publicado en el BOE.

Se aprueba la Directiva 2018/957 sobre desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios

El pasado 9 de julio de 2018 se publicó la Directiva (UE) 2018/957, de 28 de junio, del Parlamento Europeo y del Consejo que modifica la Directiva 1996/71 sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios.

La modificación de la Directiva de desplazamiento de trabajadores en la UE refuerza las garantías de los empleados desplazados en los Estados miembros de acogida. Así, a los trabajadores desplazados de larga duración, entendiéndose como tal un periodo de desplazamiento superior a 12 meses (o excepcionalmente 18 meses), les serán de aplicación todas las condiciones de trabajo aplicables en el Estado de destino.

La Directiva deberá ser objeto de transposición a la normativa nacional por los Estados miembros a más tardar el 30 de julio de 2020.

Más información, [AQUÍ](#).

Accede en [ESTE LINK](#) al documento publicado en el BOE.

España transpone la Directiva comunitaria que regula los compromisos por pensiones asegurados

El pasado 4 de septiembre se publicó el Real Decreto-ley 11/2018 que transpone directivas, entre otras, en materia de protección de los compromisos por pensiones con los trabajadores. La nueva regulación modifica el régimen de consolidación de derechos económicos de los sistemas de previsión social asegurados, cuyas primas son abonadas por la empresa a favor del trabajador sin imputación fiscal.

Las principales novedades desde el punto de vista laboral son el establecimiento de nuevas condiciones de adquisición de derechos económicos en caso de cese de la relación laboral antes de la jubilación.

Más información, [AQUÍ](#).



Accede en [ESTE LINK](#) al documento publicado en el BOE.

5. Sentencias

El Tribunal Supremo rechaza la contractualización de las condiciones laborales cuando expira un convenio y existe otro de ámbito superior

El Alto Tribunal ha dictado un total de cinco sentencias en fecha 5 de junio de 2018 en las cuales se analiza cuál debía ser el marco regulador de las condiciones laborales de los trabajadores cuando se produce el decaimiento de un convenio colectivo, sin cláusula o pacto alguno de ultraactividad, y existe un convenio colectivo de ámbito superior aplicable.

Ante este supuesto de hecho, el Tribunal concluye en las cinco sentencias que las relaciones laborales de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del convenio que ha perdido vigencia pasarán a regirse por lo dispuesto en el convenio colectivo de ámbito superior que resulte de aplicación.

Más información en esta [ALERTA](#) y en este [COMENTARIO](#).

Accede [AQUÍ](#) a la jurisprudencia del Tribunal Supremo.

Los certificados de mantenimiento de cotización vinculan a los órganos jurisdiccionales y a las instituciones de Seguridad Social

Sentencia del TJUE de 6 de septiembre de 2018

El Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE), resolviendo una cuestión prejudicial austriaca, ha dictado una sentencia en la que declara que un trabajador desplazado está sujeto al régimen de Seguridad Social del lugar de trabajo cuando sustituye a otro trabajador desplazado, con independencia de que el empleador de los dos trabajadores desplazados (el sustituido y el sustituto) sean diferentes.

No obstante, mientras se mantengan en vigor los certificados A1 que acreditan la afiliación del trabajador a la Seguridad Social del Estado miembro de origen, éstos vinculan a los órganos jurisdiccionales y a las instituciones de Seguridad Social.

La Audiencia Nacional aclara que únicamente los permisos retribuidos cortos son aquellos que deben iniciarse en día laborable

Sentencia de la Audiencia Nacional de 13 de junio de 2018

En las dos últimas Newsletters recogíamos la sentencia y el auto dictados por el Tribunal Supremo en cuyas resoluciones se concluía que los permisos retribuidos no deben iniciarse en día no laborable. La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional vuelve a analizar la cuestión de nuevo y distingue entre permisos cortos y permisos largos, señalando que en el caso de los permisos cortos, el permiso debe iniciarse al día laborable siguiente cuando el hecho causante del permiso suceda en día no laborable.

Con carácter general, el Estatuto de los Trabajadores y los convenios colectivos se refieren a días naturales en el caso de permiso por matrimonio, mientras que simplemente se refieren a días en el caso de los permisos cortos (hospitalización, fallecimiento de familiar, nacimiento de hijo, etc.). Entiende la Sala que la citada distinción determina un tratamiento distinto de ambos tipos de permisos y, por tanto, es razonable que en el caso de los permisos cortos, éstos se activen el primer día de trabajo siguiente.

El permiso retribuido por hospitalización exige pernoctación en el centro hospitalario

Sentencia de la Audiencia Nacional de 26 de julio de 2018

El permiso retribuido por hospitalización de familiares previsto en el artículo 37.3.b del Estatuto de los Trabajadores exige necesariamente que el causante pernocte en el hospital. Por tanto, en caso de que no se produzca el internamiento, con pernoctación, del pariente, únicamente se tendrá derecho al citado permiso si el pariente se ha sometido a una intervención quirúrgica.

El TJUE determina que se ha producido una sucesión de empresa tras cinco meses de interrupción de la actividad

Sentencia del TJUE de 7 de agosto de 2018

El Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) analiza la posible existencia de una sucesión de empresa en un supuesto en el que transcurren cinco meses de interrupción de la actividad transmitida entre la finalización de la prestación del servicio por parte de la última empresa contratista y la nueva adjudicación y reinicio de dicha actividad por parte de la siguiente empresa contratista.

La sentencia concluye que la interrupción de la actividad durante dicho periodo no permite excluir que se haya producido la sucesión en virtud de lo dispuesto en la Directiva 2001/23/CE puesto que los medios materiales necesarios para la actividad se transmitieron efectivamente entre ambas empresas contratistas.

El trabajador no siempre puede retractarse de su baja voluntaria

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 11 de julio de 2018

El Tribunal rechaza la retractación de un trabajador de su decisión de baja voluntaria al considerar la concurrencia de los siguientes factores: la existencia de un comportamiento de ruptura de la relación, la falta de buena fe del trabajador siendo consciente de que la empresa había contratado a otro trabajador para ocupar su puesto de trabajo y, además, la presentación de la retractación el último día del preaviso.

La subrogación de la parte esencial de la plantilla impuesta por convenio colectivo en un servicio de vigilancia es un supuesto de sucesión de empresa

Sentencia del TJUE de 11 de julio de 2018

El Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) analiza un supuesto de sucesión de contratos prevista en convenio colectivo en el que el nuevo empresario contratista se hace cargo de una parte esencial, en número y competencias, del personal que la primera empresa contratista destinaba a la ejecución de la contrata.

A la vista de lo anterior, el Tribunal considera que, teniendo en cuenta que la actividad en cuestión descansa fundamentalmente sobre la mano de obra, nos encontramos ante un supuesto de transmisión de empresas en el que resulta de aplicación la Directiva 2001/23/CE, a pesar de que la asunción de la plantilla por parte del nuevo empresario viene impuesta por el convenio colectivo.

Accede [AQUÍ](#) a la Alerta que elaboramos sobre esta sentencia.



¿Cómo debe calcularse el salario/hora que debe abonarse a los trabajadores a tiempo parcial?

Sentencia de la Audiencia Nacional de 14 de junio de 2018

Los sindicatos demandantes proponían que el cálculo del salario/hora de los trabajadores a tiempo parcial se realice dividiendo el salario anual previsto en el convenio entre la jornada anual regulada en el texto convencional.

Sin embargo, la Audiencia Nacional considera que la jornada anual del convenio y el salario anual de convenio no son parámetros equivalentes, puesto que mientras que el salario anual comprende la retribución correspondiente a las vacaciones, la jornada anual incluye exclusivamente las horas de trabajo efectivo. Partiendo de lo anterior, la estimación del cálculo pretendido por los sindicatos supondría duplicar el abono del salario de vacaciones.

El TJUE se pronuncia acerca de la debida protección de las trabajadoras durante el periodo de lactancia

Sentencia del TJUE de 19 de septiembre de 2018

Las trabajadoras embarazadas, que han dado a luz o en periodo de lactancia deben gozar de una protección especial cuando desarrollan su trabajo durante el horario nocturno, aunque únicamente se realice parcialmente en horario de noche y con carácter rotativo. Dicha protección debe consistir en una evaluación de los posibles riesgos existentes para la trabajadora y la adopción de las medidas que sea necesarias para evitar un peligro para su seguridad y salud.

El modelo de las plataformas de economía colaborativa se refuerza

En la **Newsletter del pasado mes de julio** recogíamos la primera sentencia que analizaba el modelo del sector y declaraba que la relación entre un repartidor a domicilio y una de las empresas que gestionan aplicaciones informáticas de reparto de comida a domicilio era laboral por cuenta ajena.

Casi tres meses después de que un Juzgado de lo Social de Valencia dictara dicho pronunciamiento, un Juzgado de lo Social de Madrid concluye, analizando las circunstancias concretas del caso, que se cumplen los requisitos para considerar al demandante un trabajador autónomo económicamente dependiente (TRADE).



Más información: Departamento Laboral

Síguenos:



Esta publicación contiene información de carácter general,
sin que constituya opinión profesional ni asesoramiento jurídico.

© J&A Garrigues, S.L.P., quedan reservados todos los derechos. Se prohíbe la explotación,
reproducción, distribución, comunicación pública y transformación, total y parcial, de esta obra,
sin autorización escrita de J&A Garrigues, S.L.P.

Hermosilla, 3 - 28001 Madrid (España) T +34 91 514 52 00 - F +34 91 399 24 08

GARRIGUES

