



## eNewsletter Laboral

JUNIO 2019

### VIGILANCIA Y SEGURIDAD. REDUCCION CONTRATA.SUBROGACION

Con carácter general, la doctrina jurisprudencial tiene establecido que cuando la empresa entrante **asume una parte relevante -cuantitativa o cualitativamente-** de la plantilla que presta servicios en la contrata, está obligada a subrogarse en la totalidad de los trabajadores adscritos a la contrata, por aplicación del artículo 44 del ET. La Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo (TS), de 5 de marzo de 2019, analizando un supuesto de cambio de empresa prestataria de un servicio de vigilancia y seguridad- ha considerado que **la doctrina anterior se aplica con independencia de que la asunción de la plantilla se produzca por imposición del convenio colectivo**, y aunque en dicho convenio se prevea **-en caso de reducción de la contrata- la asunción únicamente de una parte de la plantilla anterior**. Concluye la Sentencia comentada que *“la reducción del volumen de la contrata no implica que la nueva adjudicataria se libere de su deber por ese motivo, cuando lo transmitido es una entidad económica que mantiene su identidad, no obstante, puede acudir a un despido objetivo o, en su caso, colectivo con base en esa causa para acomodar la plantilla a las necesidades de la empresa.”*

### LAS HORAS DE ASISTENCIA A EVENTOS ORGANIZADOS POR LA EMPRESA ES JORNADA DE TRABAJO

El Tribunal Supremo (TS) en la sentencia dictada el 19 de marzo de 2019 ha considerado que la **asistencia a los eventos calificados como actividades comerciales fuera de la jornada**, tales como presentaciones de revistas, competiciones deportivas, etc., **forma parte del tiempo de trabajo** y, por consiguiente, ha de regirse por los límites establecidos en el Estatuto de los Trabajadores (ET). Es decir, el trabajador que asiste (voluntariamente) a este tipo de actividades desempeñadas fuera de jornada y con carácter comercial, tiene derecho a que se programe el inicio de la siguiente jornada de trabajo en el horario habitual, sino **12 horas después de haber finalizado las actividades** relacionadas con el evento especial y, como ya hemos dicho, a que se consideren las horas decididas a dichas actividades como jornada laboral.

### POSIBILIDADES DE RECOLOCACION EN LOS DESPIDOS OBJETIVOS

El Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (TSJC) en una reciente sentencia dictada en un procedimiento defendido por nuestro despacho ha considerado que, el Estatuto de los Trabajadores **no impone al empresario la obligación de agotar todas las posibilidades de acomodo del trabajador en la empresa**, ni viene aquel obligado, antes de hacer efectivo el despido objetivo, a destinar al empelado a otro puesto vacante de la misma.

Concretamente, en el supuesto controvertido y analizado por el TSJC se debatía si existía obligación o no de acreditar por parte de la empresa que **extingue contratos de trabajo, por finalización de la contrata**, la imposibilidad de recolocar a los trabajadores despedidos en otros puestos vacantes de la empresa. Pues bien, como hemos avanzado, el TSJC concluye que la amortización de plazas por causas ajenas a la voluntad del empleador constituye causa objetiva justificativa del despido, sin que el hecho de que pueda existir en la empresa otros puestos vacantes determina normalmente la declaración de improcedencia de tal despido.

### **DEPORTISTAS PROFESIONALES. INDEMNIZACION POR FINALIZACIÓN DEL CONTRATO**

La sentencia del Tribunal Supremo de 14 de mayo de 2019 resuelve la cuestión controvertida sobre si resulta aplicable (o no) a los deportistas profesionales la indemnización (doce días de salario por cada año de servicio) por expiración del tiempo convenido para los contratos de duración determinada que contempla el Estatuto de los Trabajadores (ET). Al respecto, la sentencia del Tribunal Supremo pone fin a la discusión por cuanto concluye que *“...la pertenencia a un sector de actividad (el deporte) no puede justificar que la contratación temporal quede al margen de las garantías o derechos que poseen las personas con contrataciones de duración determinada en otros ámbitos funcionales”*.

El Alto Tribunal considera que existen *“poderosas razones”* para extender al ámbito de los deportistas con contrato temporal las mismas condiciones que las disfrutas por las personas con contratos de régimen común. En consecuencia, **cuando finaliza el contrato temporal de un deportista** (en el supuesto analizado, un futbolista) **por expirar el tiempo convenido, por elevado que sea su salario, se hace acreedor de la indemnización prevista en el ET.**

### **PERMISO POR FALLECIMIENTO DE FAMILIARES**

El Convenio Colectivo del sector de contact center establece que los trabajadores tendrán un **permiso retribuido de dos días naturales en caso de fallecimiento** de pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. El debate se centra en si ese permiso retribuido debe iniciarse desde el mismo día del hecho causante o deben disfrutarse a partir del día siguiente.

Dicha controversia ha sido resuelta por la Audiencia Nacional en la sentencia de 23 de mayo de 2019 concluyendo que la finalidad de ese permiso es que *“...los trabajadores atiendan el estado de necesidad provocado por el fallecimiento de un pariente de su entorno afectivo más cercano”*, según la sentencia, dicha finalidad no se alcanzaría si se resta el día del hecho causante, cuando el fallecimiento se produce durante la jornada laboral o una vez concluida esta. Por lo tanto, en principio, **en los plazos señalados por días, a contar desde uno determinado quedará excluido del cómputo, el cual deberá empezar al día siguiente.**

Quedamos a su disposición para cualquier comentario o aclaración sobre la información contenida en este documento