



eNewsletter Laboral

Septiembre 2017

COMPETENCIA DESLEAL ENTRE EMPRESAS. JURISDICCION

Dos sentencias del de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo (TS) de fechas 4 y 12 de mayo de 2017 han considerado que la **jurisdicción social** es competente para conocer de la demanda de reclamación de daños y perjuicios por competencia desleal interpuesta por una empresa contra la sociedad constituida por los trabajadores **vigente su relación laboral** con aquella, y a través de la cual dichos trabajadores efectuaron la actividad que constituye la competencia desleal.

TELETRABAJO Y REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

El cierre de un centro de trabajo como consecuencia de que todos los trabajadores pasan a prestar servicios en régimen de teletrabajo, comporta la **extinción del mandato** los representantes de los trabajadores elegidos en dicho centro. Así lo consideró la Sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional (AN) de 28 de abril de 2017, teniendo en cuenta que en el supuesto enjuiciado el cambio de régimen de sistema de trabajo se había producido como consecuencia de un acuerdo con el Comité Intercentros, lo que excluye cualquier tipo de

actuación fraudulenta de la empresa para conseguir la finalización anticipada del mandato de los representantes.

JUBILACION ACTIVA

La sentencia del TS de 30 de mayo 2017 denegó el derecho de un pensionista a cobrar la prestación simultánea a la realización de una actividad laboral, en base a que en función de los años de cotización únicamente tenía derecho a un porcentaje del 88,79% de la base reguladora. El Alto Tribunal concreta los dos requisitos exigidos: tener reconocida una pensión de jubilación por haber alcanzado la **edad exigible**, y que la pensión reconocida sea del **100% de la base reguladora correspondiente**.

EXCESOS DE JORNADA Y CALENDARIO LABORAL

Es nula la decisión empresarial de **reducir la jornada** diaria prevista en el calendario laboral, a fin de eliminar o minorar los eventuales excesos de jornada que puedan producirse en cómputo anual. Así lo ha declarado la Sentencia de la AN, en base a que el calendario laboral estaba elaborado en función de las condiciones establecidas en el **convenio aplicable** y, por tanto, cualquier modificación debió efectuarse por los trámites previstos en los artículos 41.6 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

DURACION DEL PERMISO DE PATERNIDAD

La Disposición Transitoria 7ª del ET indicaba que la duración del permiso de paternidad era de 13 días, pero el 1 de enero de este año entró en vigor la Ley 9/2009, de 6 de octubre, de ampliación de la duración del **permiso de paternidad**, la cual establece que en los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogida, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante **cuatro semanas ininterrumpidas** (28 días), durante los que percibirá la correspondiente prestación de la Seguridad Social. Por lo tanto, desde principios de año, el trabajador que sea padre tendrá derecho a un total de cuatro semanas y dos días de permiso por paternidad, ya que el Estatuto de los Trabajadores también reconoce el derecho a un permiso retribuido a cargo de la empresa de dos días en los supuestos de nacimiento de hijo.

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

MCC | MIROSANS GONZALEZ OLIVER COMIN

Av. Diagonal, 429 2ª planta - 08036 Barcelona
Télf.: (+34) 93 488 28 00
bufete@gonzalezoliver.es