



eNewsletter Laboral

NOVIEMBRE 2020

ADMINISTRACIONES PUBLICAS. CONTRATAS Y SUBCONTRATAS

El hecho de que una **Administración Pública decida hacerse cargo de un servicio de limpieza, previamente descentralizado, para prestarlo de forma directa con su propia plantilla**, sin asunción de la plantilla adscrita **y con sus propios materiales** sin transmisión de elementos patrimoniales relevantes, **no implica que estemos en presencia de una sucesión de empresa** comprendida dentro del ámbito de aplicación de la Directiva 2001/23/CE y, por ende, del artículo 44 ET. Así lo ha entendido el Tribunal Supremo en su sentencia de 13 de octubre de 2020, en la que además subraya que lo previsto en **el convenio colectivo del sector de limpieza no es aplicable a la Administración**, ya que *“...no es una empresa dedicada a tal ramo de servicios y que la eficacia general de los convenios solo resulta predicable a quienes quedan comprendidos dentro del ámbito representativo de las partes firmantes”*.

ACCIDENTE DE TRABAJO DURANTE EL DESCANSO

El accidente ocurrió cuando el trabajador se dirigía a su vehículo situado en el aparcamiento de la empresa durante su tiempo de descanso de 40 minutos, y se resbaló cayendo al suelo, consecuencia de lo cual sufrió contusiones y heridas. Pues bien, la sentencia del Tribunal Supremo de 13 de octubre de 2020 entiende que *“...tales hechos evidencian la existencia*

de un enlace directo y necesario entre la situación en la que se encontraba el trabajador cuando se produjo la caída y el tiempo y el lugar de trabajo, y... acreditada su producción con ocasión de su desplazamiento al aparcamiento de la empresa...". Concluyendo que, el accidente sufrido por el trabajador durante su descanso de 40 minutos debe calificarse de **accidente de trabajo, al no concurrir, en ese supuesto, ninguna circunstancia que evidencie de manera inequívoca la ruptura de la relación de causalidad entre el trabajo y la caída.**

DESPIDOS COLECTIVOS. PERIODO DE REFERENCIA

El Tribunal de Justicia de la Unión Europea en la sentencia de 11 de noviembre de 2020 concluye que la actual doctrina del Tribunal Supremo es contraria al derecho comunitario y que, **de cara a los umbrales de despido colectivo, se debe considerar todo período (anterior y posterior) de 90 días consecutivos** en el que haya tenido lugar el despido individual y durante el cual se haya producido el mayor número de despidos efectuados por el empresario por uno o varios motivos no inherentes a la persona de los trabajadores.

TUTELA DEL DERECHO DE LIBERTAD SINDICAL. CRÉDITO HORARIO

El Tribunal Supremo en la sentencia de fecha 14 de octubre de 2020, ha establecido que **no puede acumularse en una misma persona el crédito horario como miembro del comité de empresa y el correspondiente a la condición de delegado sindical**, mientras se ostente esa doble cualidad, dado que se trata de dos representaciones de distinta naturaleza (la unitaria y la sindical). En relación con ello, recuerda la sentencia que el Estatuto de los Trabajadores tan solo prevé la acumulación de horas de los distintos miembros del comité de empresa mediante negociación colectiva, pero no de un miembro del comité a un delegado sindical.

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