

LABORAL

- ▶ **Los mensajeros de Deliveroo son falsos autónomos.** Primera sentencia en España que analiza la naturaleza de la prestación de servicios de los conocidos mensajeros de Deliveroo, dictada por el Juzgado Social nº 6 de Valencia. Considera la Sentencia que aunque los mensajeros estaban dados de alta en el régimen especial de trabajadores autónomos y en censo fiscal, en realidad son trabajadores por cuenta ajena, pues su prestación de servicios presenta las notas básicas de dependencia y ajenidad, definidoras de toda relación laboral. A modo de ejemplo, la Sentencia, que no es firme, establece que el mensajero debe trabajar siguiendo las instrucciones de la empresa, que es la que decide la zona de reparto en la que trabaja e incluso la franja horaria. Asimismo, el trabajador está obligado a descargarse en su teléfono móvil la aplicación creada por la empresa, la cual le otorga un nombre de usuario y contraseña, mediante la cual mantiene al trabajador geolocalizado en todo momento.
- ▶ **El infarto como accidente laboral.** El Tribunal Supremo ha considerado que el infarto sufrido por un vigilante de seguridad ha de considerarse como accidente laboral, puesto que a pesar que la defunción se produjo fuera de la jornada laboral, los primeros síntomas se manifestaron durante el transcurso de ésta. Resulta relevante el hecho que el trabajador era fumador habitual y que este hábito supone un factor de riesgo para las dolencias cardiacas, no obstante, el TS considera que rige la presunción de laboralidad del accidente, al haberse producido durante la normal prestación de servicios.
- ▶ **Constituye causa de despido cogerse las vacaciones sin acuerdo previo con la empresa.** La Sala Social del Tribunal Superior de Justicia de Navarra ha sentenciado que es causa de despido disciplinario el hecho que una trabajadora disfrute de sus vacaciones durante el periodo que ella escogió y que inicialmente se le concedió, pero que posteriormente se le denegó por parte de la empresa. El TSJ de Navarra considera que la empresa no niega el derecho de la trabajadora de disfrutar de sus vacaciones sino que simplemente establece un calendario diferente

al deseado por ella, y que en todo caso, si la trabajadora estaba en desacuerdo con la decisión empresarial, podría haberla impugnado judicialmente, pero no disfrutar de las vacaciones durante los días que expresamente se le habían prohibido.

- ▶ **Uso fraudulento de las cooperativas de trabajo.** Recientemente el Tribunal Supremo ha analizado la situación de algunas cooperativas de transporte que han empezado a surgir en los últimos tiempos y que a través del aparente trabajo cooperativo de los socios, en realidad esconden una relación laboral común. Concretamente se trata de cooperativas en las cuales los socios están obligados a darse de alta como autónomos para integrarse en la cooperativa, pero sin disponer de tarjeta administrativa de transporte propia, pues la única titular es la cooperativa. Esta, a su vez, suscribe un contrato de arrendamiento de servicios con otra empresa del sector, que es la que facilita los clientes y además es la propietaria de la flota de vehículos necesarios para el servicio y que alquila a la cooperativa. Es decir, la realidad es que los socios de la cooperativa actúan como conductores empleados de la empresa propietaria de los vehículos, pues la única finalidad de la cooperativa es ostentar la titularidad de la tarjeta de transporte, sin disponer de ninguna otra estructura organizativa ni medios materiales.
- ▶ **La declaración como no apto del trabajador por parte de los servicios médicos de la empresa no es suficiente para acreditar su despido por ineptitud sobrevinida.** Así lo ha sentenciado la Sala Social del Tribunal Superior de Justicia de Aragón, la cual recuerda la obligación empresarial de cumplir con los requisitos legales para despedir a un trabajador a través de esta modalidad procesal, es decir acreditar las causas del despido a través de los medios de prueba que considere pertinentes. Razona el Tribunal que el despido automático de cualquier trabajador que fuese declarado como no apto supondría una vulneración de su derecho de defensa, pues la empresa tendría suficiente con que los servicios médicos de prevención emitiesen un certificado en este sentido.
- ▶ **Discriminación por denegación de la concreción horaria de una trabajadora con reducción de jornada por cuidado de familiar.** Una reciente Sentencia dictada por un Juzgado Social de León, considera discriminatoria la actuación empresarial que

deniega la concreción horaria de la trabajadora con reducción de jornada por cuidado de familiar, concretamente de su suegra, mientras que si que ha aceptado esta libre concreción a otros trabajadores con reducción de jornada por cuidado de hijos. Considera la Sentencia que el hecho que ya haya otros trabajadores con reducción de jornada no puede ser razón suficiente para denegar la concreción horaria.

## ADMINISTRATIVO

- ▶ **Declarado nulo el despido de profesores interinos durante los meses de verano.** Desde hace años es práctica habitual de las Administraciones cesar a los profesores interinos al final de cada curso escolar, para posteriormente volverlos a nombrar en septiembre, coincidiendo con el inicio del nuevo curso. Esta práctica, con la que la Administración pretende ahorrarse el pago del salario correspondiente a los meses de julio y agosto, ha sido considerada por el Tribunal Supremo como vulneradora del principio de igualdad y no discriminación, pues esta privación de las retribuciones de los meses de verano, no solo suponen una discriminación directa respecto a los funcionarios de carrera, sino que además supone una disminución del número de días de vacaciones retribuidas e incide en su cotización en la Seguridad Social.

## CIVIL

- ▶ **Una simple captura de la pantalla de un ordenador, de una carta enviada a la compañía aseguradora, sin que constes su recepción, no es suficiente para concluir el contrato.** Así lo ha sentenciado la Audiencia Provincial de las Islas Baleares, en una sentencia en la que ha establecido que es necesario notificar la resolución del contrato al tomador del seguro en caso de impago de primas mediante correo certificado con justificante de entrega, o a través de cualquier otro medio admitido en derecho.

- ▶ **Extinción de la pensión alimenticia de la hija de 30 años que sigue estudiando con bajo rendimiento.** El Tribunal Supremo falla a favor del padre que solicitó la extinción de la pensión alimenticia que abonaba a su hija, y que debía pagar con el importe que percibía del subsidio por desempleo. El TS, debido a las circunstancias del caso, considera que la hija tiene mayor capacidad laboral que su padre desempleado, y que el aprovechamiento de sus estudios es escaso.

## ACTUALIDAD DE NUESTRO DESPACHO

- ▶ **Isabel Pedrola codirige, juntamente con el Vicedecano del Ilustre Colegio de Abogados de A Coruña, las II Jornadas Formativas sobre derecho laboral,** organizadas por ASNALA y el Colegio de A Coruña, con la colaboración del IESIDE. El acto, que se celebró los días 5 y 6 de Julio, contó con la participación de importantes personalidades del derecho laboral, como M<sup>a</sup> Lourdes Arastey Sahún, Magistrada del Tribunal Supremo, Sara Pose Vidal, Magistrada del TSJ Cataluña, Emilio Fernández de la Mata, Magistrado del TSJ de Galicia, o Elena Mancha Montero de Espinosa, Inspectora de Trabajo y Seguridad Social, que repasaron los temas de más actualidad en el ámbito de derecho del trabajo y de la seguridad social, entre ellos, la incidencia de la Ley de Contratos del Sector Público en las relaciones laborales, el nuevo Reglamento Europeo de Protección de Datos, o la discriminación retributiva y la perspectiva de género.

Barcelona, julio de 2018.