

LABORAL

- ▶ **Els missatgers de Deliveroo son falsos autònoms.** Primera Sentència a Espanya que analitza la naturalesa de la prestació de serveis dels coneguts missatgers de Deliveroo, dictada pel Jutjat Social nº 6 de Valencia. Considera la Sentència que tot i que els missatgers estaven donats d'alta al règim especial de treballadors autònoms i al cens fiscal, en realitat son treballadors per compte aliena, doncs la seva prestació de serveis presenta els trets bàsics de dependència i alienitat, definidors de tota relació laboral. A títol exemplificatiu, la Sentència que no és ferma, exposa que el missatger ha de treballar seguint les instruccions de l'empresa, que es la que decideix la zona de repartiment en la que treballa i fins hi tot la franja horària. Així mateix, el treballador està obligat a descarregar-se al seu telèfon mòbil l'aplicació creada per l'empresa, la qual li atorga un nom d'usuari i contrasenya, a través de la qual manté al treballador geolocalitzat en tot moment.
- ▶ **L'infart com a accident laboral.** El Tribunal Suprem ha considerat que l'infart patit per un vigilant de seguretat, ha de considerar-se com a accident laboral, doncs tot i que la defunció es va produir fora de la seva jornada laboral, els primers símptomes es van manifestar durant el transcurs d'aquesta, és a dir, en el lloc i durant el temps de treball. Resulta rellevant el fet que el treballador era fumador habitual i que aquest hàbit suposa un factor de risc per a les dolències cardíaques, no obstant, el TS considera que regeix la presumpció de laboralidad de l'accident, al haver-se produït durant la normal prestació de serveis.
- ▶ **Constitueix causa d'acomiadament agafar-se les vacances sense pacte previ amb l'empresa.** La Sala Social del Tribunal Superior de Justícia de Navarra ha sentenciat que és causa d'acomiadament disciplinari el fet que una treballadora gaudeixi de les seves vacances durant el període que ella va escollir i que inicialment se li va concedir, però que posteriorment se li va denegar per part de l'empresa. Considera el TSJ Navarra que l'empresa no nega el dret de la

treballadora a gaudir de les seves vacances sinó simplement estableix un calendari diferent al desitjat per ella, i que en tot cas, si la treballadora estava disconforme amb la decisió empresarial, podia haver-la impugnat judicialment, però no gaudir de les vacances durant els dies que expressament se li havien prohibit.

- ▶ **Ús fraudulent de les cooperatives de treball.** Recentment el Tribunal Suprem ha analitzat la situació d'algunes cooperatives de transport que han començat a sorgir en els darrers temps i que a través de l'aparent treball cooperatiu dels socis, en realitat emmascaren una relació laboral comú. Concretament es tracta de cooperatives en les que els socis són obligats a donar-se d'alta com a autònoms per integrar-se en la cooperativa, però sense que aquests siguin titulars de la targeta administrativa de transport, doncs l'única titular és la cooperativa. Aquesta, a la vegada, subscriu un contracte d'arrendaments de serveis amb una altre empresa del sector, que és la que facilita els clients i a més és la propietària de la flota de vehicles necessaris per al repartiment i que lloga a la cooperativa. Per tant, la realitat és que els socis de la cooperativa actuen com a conductors empleats de l'empresa propietària dels vehicles, doncs l'única finalitat de la pròpia cooperativa és ostentar la titularitat de la targeta de transport, sense disposar de cap altre estructura organitzativa ni mitjans materials.
- ▶ **La declaració com a no apte del treballador per part dels serveis mèdics de l'empresa no és suficient per acreditar el seu acomiadament per ineptitud sobrevinguda.** Així ho ha sentenciat la Sala Social del Tribunal Superior de Justícia d'Aragó, la qual recorda l'obligació empresarial de complir amb els requisits legals per a acomiadar a un treballador a través d'aquesta modalitat processal, és a dir acreditar les causes de l'acomiadament a través dels mitjans de prova que consideri pertinents. Raona el Tribunal que l'acomiadament automàtic de qualsevol treballador que fos declarat com a no apte suposaria una vulneració del seu dret de defensa, doncs l'empresa en tindria prou amb que els serveis mèdics de prevenció emetessin un certificat en aquest sentit.

- ▶ **Discriminació per denegació de la concreció horària d'una treballadora amb reducció de jornada per cura de familiar.** Una recent Sentència dictada per Un Jutjat Social de Lleó, considera discriminatòria l'actuació empresarial que denega la concreció horària de la treballadora amb reducció de jornada per cura de familiar, concretament de la seva sogre, mentre que si que ha acceptat aquesta lliure concreció a altres treballadores amb reducció de jornada per cura de fills. Considera la Sentència que el fet que ja hi hagi altres treballadores amb reducció de jornada no pot ser raó suficient per denegar la concreció horària.

ADMINISTRATIU

- ▶ **Declarat nul l'acomiadament de professors interins durant els mesos d'estiu.** Des de fa anys és pràctica habitual de les Administracions cessar els professors interins al final de cada curs escolar, per posteriorment, tornar-los a nomenar al setembre, coincidint amb l'inici del nou curs. Aquesta pràctica, amb la qual l'Administració pretén estalviar-se el pagament del salari corresponent al mesos de juliol i agost, ha estat considerada pel Tribunal Suprem com a vulneradora del principi d'igualtat i no discriminació, doncs aquesta privació de les retribucions dels mesos d'estiu no solament suposa una discriminació directe respecte els funcionaris de carrera, sinó que a més suposa una disminució del nombre de dies de vacances retribuïdes i incideix en la seva cotització a la Seguretat Social.

CIVIL

- ▶ **Una simple captura de pantalla d'un ordinador, d'una carta enviada a la companyia asseguradora, sense que consti la seva recepció, no és suficient per concloure el contracte.** Així ho ha sentenciat l'Audiència Provincial de les Illes Balears, en una Sentència en la que ha establert que es necessari notificar

la resolució del contracte al prenedor de l'assegurança en cas d'impagament de primes mitjançant correu certificat amb justificant d'entrega, o per a través de qualsevol altre mitjà admès en dret.

- ▶ **Extinció de la pensió d'aliment a la filla de 30 anys que segueix estudiant amb baix rendiment.** El Tribunal Suprem falla a favor del pare que va sol·licitar l'extinció de la pensió alimentaria que abonava a la seva filla, i que havia de pagar amb l'import que percebia del subsidi per desocupació. El TS, en atenció a les circumstàncies del cas, considera que la filla té major capacitat laboral que el seu pare, desocupat, i que l'aprofitament que fa dels seus estudis es escàs.

ACTUALITAT DEL NOSTRE DESPATX

- ▶ **Isabel Pedrola codirigeix, juntament amb el Vicedegà de l'Il·lustre Col·legi d'Advocats de A Coruña, les II Jornades Formatives sobre dret laboral,** organitzades per ASNALA i el Col·legi d'A Coruña, amb la col·laboració de l'IESIDE. L'acte, que es va celebrar els dies 5 i 6 de juliol, va comptar amb la participació d'importants personalitats del dret laboral, com M^a Lourdes Arastey Sahún, Magistrada del Tribunal Suprem, Sara Pose Vidal, Magistrada del TSJ Catalunya, Emilio Fernández de la Mata, Magistrat del TSJ de Galícia, o Elena Mancha Montero de Espinosa, Inspectora de Treball i Seguretat Social, que repassaren els temes de més actualitat en l'àmbit del dret del treball i de la seguretat social, entre ells, la incidència de la Llei de Contractes del Sector Públic en les relacions laborals, el nou Reglament Europeu de Protecció de Dades, o la discriminació retributiva i la perspectiva de gènere.

Barcelona, juliol de 2018.