

BOLETÍN INFORMATIVO

Novedades jurídicas septiembre 2018

- **Un Juzgado de Mallorca da la razón a Primark por el despido de un trabajador que publicó imágenes de mal gusto en Facebook.**
[El Juzgado de lo Social Nº2 de Palma de Mallorca, en sentencia 74/2018, de 28 de febrero,](#) ha considerado procedente el despido disciplinario de un trabajador de la cadena Primark por una conducta y actividad en redes sociales que dañaba la imagen de la empresa.
- **Se publican las bases reguladoras para la concesión de subvenciones dirigidas a corporaciones locales, empresas y entidades sin ánimo de lucro en materia de planes de igualdad y actuaciones de conciliación.**
[La Orden de 5 de septiembre de 2018, publicada el pasado 12 de septiembre de 2018,](#) aprueba las bases reguladoras para la elaboración de planes de igualdad y actuaciones de conciliación de la vida laboral, familiar y personal en régimen de concurrencia no competitiva.
- **El Juzgado de lo Social 9 de Sevilla declara nulo el despido de un trabajador que fue grabado en su puesto de trabajo sin conocimiento de ello.**
[La Sentencia Nº 296/2018 del Juzgado de lo Social 9 de Sevilla dictada el 3 de septiembre de 2019,](#) reconoce la nulidad del despido de un trabajador, ya que las pruebas audiovisuales aportadas por el empleador para justificar el despido fueron obtenidas sin su conocimiento, consentimiento, ni causa que justificara esas grabaciones.

- **El Tribunal de Justicia de la Unión Europea avala la protección a embarazadas o en lactancia en el trabajo nocturno.**
[El Tribunal de Justicia de la Unión Europea en comunicado de Prensa N°134/2018, publicado el 19 de septiembre de 2018,](#) concluyó que las mujeres con un turno de trabajo parcialmente en horario nocturno tienen derecho a una protección específica contra los riesgos laborales.
- **El Tribunal Supremo resuelve poner fin a la ultraactividad de los convenios colectivos una vez que ha transcurrido un año desde la denuncia del convenio.**
[En su Sentencia N°587/2018 de 5 de junio de 2018,](#) el Tribunal Supremo reconoce que transcurrido un año desde la denuncia del convenio se aplicará, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación, al amparo del artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores.
- **La Audiencia Nacional resuelve la necesidad de que el familiar de un trabajador pernocte en el hospital para tener derecho al permiso retribuido.**
[La Sentencia de la Audiencia Nacional de 26 de julio de 2018,](#) desestima la demanda interpuesta por CGT contra Correos y considera que es necesaria la pernoctación hospitalaria del familiar causante del permiso para generar el derecho al mismo.
- **El Tribunal Superior de Justicia de la Unión Europea reconoce como discriminación por religión, el despido de un médico católico motivado por el hecho de que se hubiera vuelto a casar después de divorciarse.**
[La Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de la Unión Europea de 11 de septiembre de 2018,](#) ha establecido que el despido de un médico católico, jefe de servicio, por parte de un hospital católico y motivado porque se haya vuelto a casar después de divorciarse puede constituir discriminación por religión y por tanto prohibida.