

BOLETÍN INFORMATIVO

Novedades jurídicas
(1 de enero a 15 de enero de 2019)

- **La patronal del telemarketing y los sindicatos acuerdan que los trabajadores cobren la parte correspondiente a los incentivos por objetivos o comisiones por ventas también en vacaciones.**

El pasado 9 de enero de 2019 se publicaba en el Boletín Oficial del Estado, [Resolución de 3 de enero de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acta del acuerdo en relación con el cumplimiento de sentencias relativas al Convenio colectivo de ámbito estatal del sector de Contact Center.](#)

En dicha resolución se contiene el acuerdo en relación con el cumplimiento de las Sentencias Nº 163/2016 de la Audiencia Nacional, de 3 de noviembre de 2016 y la Sentencia nº 159/2018 del Tribunal Supremo, de 15 de febrero de 2018, las cuales hacen referencia a la nulidad del artículo 50 del V Convenio Colectivo de Contact Center.

En el seno de dichas negociaciones llevadas a cabo el 5 de diciembre de 2018, se acordó que la patronal pague también en vacaciones y de forma retroactiva desde septiembre de 2013 a junio de 2016 la parte proporcional a los ingresos variables o pluses por incentivos, que no habían percibido hasta el momento conforme al artículo 50 del Convenio Colectivo.

- **El Tribunal Superior de Justicia de Aragón reconoce como accidente laboral la Electrohipersensibilidad (EHS) que padece un técnico superior de sistemas y telecomunicaciones.**

[La Sentencia número 691/2018 dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Aragón,](#) determina que la Electrohipersensibilidad (EHS) que padece un técnico superior de sistemas y telecomunicaciones está originada única y exclusivamente por su actividad laboral.

El trabajador comenzó a padecer los síntomas en 2009 y en 2014 se le diagnosticó EHS, obteniendo la incapacidad temporal por enfermedad común. La Sentencia referida reconoce finalmente que estas incapacidades temporales que ha padecido tienen carácter laboral y tienen que ser consideradas como Accidente de Trabajo.

- **Se fija como fecha tope 1 de mayo de 2019 para dar de alta a en la Seguridad Social a todos los estudiantes que comiencen su periodo de prácticas, tanto remuneradas como no remuneradas.**

[La Disposición adicional quinta del Real Decreto-ley del 28 de diciembre, para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo](#), señala que la realización de prácticas formativas en empresas, instituciones o entidades incluidas en programas de formación, la realización de prácticas no laborales en empresas y la realización de prácticas académicas externas al amparo de la respectiva regulación legal y reglamentaria, determinará la inclusión en el sistema de la Seguridad Social, aunque dichas prácticas no tengan carácter remunerado.

Las obligaciones en materia de Seguridad Social corresponderán:

-En el caso de prácticas remuneradas a quien corresponda de acuerdo con la normativa aplicable en cada caso.

-En el caso de prácticas no remuneradas, corresponderá a la empresa, institución o entidad en la que se desarrollen dichas prácticas, salvo que en el convenio o acuerdo de cooperación que se suscriba para su realización se disponga que tales obligaciones corresponderán al centro educativo en el que los alumnos cursen sus estudios.

-La cotización se realizará conforme a las reglas de cotización correspondientes a los contratos para la formación y el aprendizaje.

-Deberá desarrollarse lo previsto en la disposición adicional quinta, en el plazo de tres meses a partir de la entrada en vigor del Real Decreto-ley de 28 de diciembre, esto es el 1 mayo de 2019 como máximo.

- **Novedades para el año 2019 con respecto a la retribución de las personas empleadas del hogar y el Salario Mínimo Interprofesional aprobado para este año.**

El [Real Decreto 1462/2018 de 21 de Diciembre](#), establece a partir del 1 de enero de 2019 la retribución de las personas empleadas del hogar, cuyo cálculo de la retribución del trabajador de hogar según cómo se haya pactado la jornada de trabajo, será la siguiente.

TIPO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS	DE	NÚMERO DE DÍAS DE TRABAJO	SALARIO GARANTIZADO	CARACTERÍSTICAS DE LA RETRIBUCIÓN
Trabajo por horas en régimen externo		Número de días de trabajo al año para el mismo empleador inferior a 120	7,04 euros/hora	El precio por hora incluye la parte proporcional de domingos y festivos, pagas extraordinarias y vacaciones
Trabajo a jornada completa o a tiempo parcial		Número de días de trabajo al año para el mismo empleador mayor a 120	SMI 2019	900 euros/mes (30 euros/día) Proporcional en el supuesto de jornada a tiempo parcial

- **El Tribunal Supremo ha inadmitido el recurso interpuesto por la empresa Uralita contra una sentencia previa del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña que acreditaba el origen laboral por exposición al amianto del cáncer de esófago de un extrabajador de la antigua empresa Rocalla de Castelldefels (Barcelona).**

La Sentencia del Tribunal Supremo sitúa el amianto como causante de cáncer de esófago, a pesar de que esta patología no está incorporada en el cuadro de enfermedades profesionales. El Alto Tribunal ratifica el pronunciamiento del TSJC, que consideró que el hecho de que el baremo de enfermedades profesionales no establezca de forma explícita relación de causalidad entre el amianto y la patología concreta no es argumento suficiente para desestimar el origen laboral de la enfermedad ya que existe



“evidencia científica suficiente” que vincula el amianto con formas diversas de cáncer, incluyendo el de esófago.