

## **Boletín informativo jurídico laboral. Segunda quincena de enero 2019**

- Aprobada la oferta de empleo público para la estabilización de empleo temporal en la Administración General del Estado.

El pasado 26 de enero de 2019, se publicó en el BOE el [Real Decreto 19/2019, de 25 de enero](#), por el que se aprueba la oferta de empleo público para la estabilización de empleo temporal en la Administración General del Estado Correspondiente a la [Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018](#).

Se aprueba, por tanto la oferta de empleo público para la estabilización de empleo temporal que se recoge en el Anexo del Real Decreto señalado, donde se incluyen las plazas de personal estatutario de la red hospitalaria del Ministerio de Defensa y del Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social, así como las plazas que se autorizan en la Administración General del Estado desglosadas por Cuerpos de funcionarios y Grupos Profesionales del III Convenio Colectivo Único para el personal laboral de la Administración General del Estado.

En lo referente al cierre de la Oferta de Estabilización para el 2018, aquéllas plaza incluidas en el ámbito de aplicación de este real decreto y susceptibles de estabilización de acuerdo con el artículo 19.Uno.9 de la [Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018](#), que no hayan sido incluidas en el Anexo del Real Decreto 19/2019, se recogerán adicionalmente en una oferta de empleo público sucesiva, en el marco de lo establecido en la [Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018](#).

- La excedencia por cuidado de hijo no puede ser un obstáculo a la percepción de prestaciones económicas por IT.

[La Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de la Rioja de 10 de enero de 2019](#), confirma el derecho a IT de una trabajadora sin periodo de carencia por encadenar excedencias y maternidad.

El Tribunal de la Rioja considera necesaria la adaptación de la LGSS y la Ley de Igualdad puesto que la no cotización de las excedencias por guarda legal, puede generar casos de “desprotección”.

Se confirma, por tanto, el derecho de una trabajadora riojana a percibir la prestación por IT aún sin contar con el periodo de carencia exigido por la ley, esto es cumplir con al menos 180 días cotizados en los últimos 5 años anteriores a la fecha de IT, ya que dicha falta del periodo de carencia se debía al

encadenamiento de la situación de maternidad y excedencias por cuidados de hijos. Esta tarea no genera cotización, lo que a juicio del Juzgado de lo Social, y ahora confirmado por el TSJR genera una situación de desprotección hacia las mujeres que son las que generalmente suelen solicitar este tipo de permisos.

- Conceder un festivo remunerado sólo a los trabajadores de una determinada religión es discriminatorio.

El Tribunal de Justicia de la Unión Europea en Sentencia de dictada el pasado 22 de enero de 2019, reconoce el carácter discriminatorio por motivo de la religión, del festivo reconocido únicamente a miembros de ciertas Iglesias.

La Sentencia referida es dictada con ocasión de la cuestión prejudicial planteada, al amparo del artículo 67 del Tratado de funcionamiento de la Unión Europea por el Tribunal Supremo de Austria. El litigio versa sobre la interpretación del artículo 21 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, que prohíbe toda discriminación en particular, y entre otras las que se produzcan por motivo de religión.

Resuelve el TJUE que la prohibición de discriminación, en este caso concreto basado en la religión o convicciones, tiene un carácter imperativo en cuanto que principio general del Derecho de la Unión ex artículo 211 de la CDFUE, y por tanto, es suficiente por sí sola para conferir a los particulares un derecho invocable como tal en un litigio que les enfrente en un ámbito regulado por el Derecho de la Unión.

- Obligatorio dar de alta a asistente personal de una persona con discapacidad aunque trabaje sólo 1 hora al día, al concurrir los elementos de la relación especial del servicio doméstico.

La Sentencia 3/2019 del Juzgado de lo Social 2 de Zaragoza dictada el pasado 10 de enero del presente año, reconoce la existencia de relación laboral especial por cuenta ajena entre el empleador y el trabajador que le asistía, a los efectos de alta y cotización en el Régimen General de la Seguridad Social, por concurrir los elementos de la relación especial del servicio doméstico.

Una persona con discapacidad, reconocido en situación de dependencia contrató con una empresa de servicio de ayuda a domicilio, pero cuando ésta le comunicó que iba a dejar de prestar este tipo de servicios de ayuda a domicilio, la persona que venía prestando servicios y la persona con discapacidad decidieron de común acuerdo continuar con la relación en los mismos términos que los existentes hasta entonces, pero sin la intervención de la empresa. Los pagos se hacían sin justificante alguno y en ningún momento se llegó a formalizar contrato.

El Juzgado de lo Social de Zaragoza da la razón a la TGSS y reconoce el carácter laboral de la relación, puesto que el asistente no era “cuidador profesional”, prestando servicios en una relación en la que concurrían cada uno de los elementos de la relación especial del servicio doméstico.