

## Boletín novedades jurídicas: Segunda quincena de abril de 2019

### SOCIAL

- **Se reabre el debate sobre el derecho a ser indemnizados, de aquéllos trabajadores que tengan contrato temporal de obra o servicio, por extinción de contrato predoctoral, reconociendo el derecho de los mismos a la indemnización por finalización de contrato temporal.**

[La Sentencia del TSJ de Galicia de 11 de abril de 2019](#), reabre el debate relativo a si los trabajadores que tienen contrato predoctoral de carácter temporal tienen derecho, a la finalización del contrato a una indemnización.

La Sentencia reseñada, siendo parcialmente estimatoria a los trabajadores, supone un hipotético cambio normativo reconociendo la indemnización por finalización de contrato de obra o servicio regulada en el artículo 49.1 c) del Estatuto de los Trabajadores. Según cita dicho artículo 49 «el contrato de trabajo se extinguirá por: c) Por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato. A la finalización del contrato, excepto en los casos del contrato de interinidad y de los contratos formativos, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días de salario por cada año de servicio, o la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación».

La tesis del TSJ concluye que los contratos predoctorales son contratos por obra y servicio, siéndole de aplicación a este tipo de contratos el artículo 49.1.c) mencionado, por lo que le corresponde el derecho a indemnización a su finalización.

- **La Organización Internacional del Trabajo, con motivo de la conmemoración anual el día 28 de abril, del día mundial de la seguridad y salud en el trabajo, publica informe con los avances realizados y las medidas pendientes de aplicación.**

El pasado 28 de abril de 2019, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) publicó [informe con motivo de la conmemoración anual, el próximo 28 de abril, del día mundial de la seguridad y salud en el trabajo.](#)

El informe examina 100 años de trabajo de la OIT, y pone de manifiesto los problemas emergentes en materia de seguridad y salud en el mundo de trabajo.

- **Se publican nuevas convocatorias de subvenciones a las organizaciones sindicales.**

El pasado 25 de abril de 2019, se publicó [Resolución de 16 de abril de 2019 de la Subsecretaría de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, por la que se convocan subvenciones a las organizaciones sindicales en proporción a su representatividad, por la realización de actividades de carácter sindical, correspondientes al ejercicio 2019.](#)

Los requisitos que deben cumplir los beneficiarios son los siguientes:

- Estar legalmente constituidas.
- Tener representación sindical el día 1 de enero de 2019.
- No estar incurso en ninguna de las prohibiciones previstas en el artículo 13.2 y 3 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre.

Puedes encontrar más detalles en la [circular informativa publicada en nuestro blog el 26 de abril de 2019.](#)

- **El Tribunal Supremo resuelve en reciente Sentencia que, en aquéllos casos en que el trabajador se encuentre en situación de IT, y no pueda disfrutar de las vacaciones, no tendrá derecho a una compensación económica, salvo que haya finalizado la relación laboral.**

[La Sentencia del Tribunal Supremo de 14 de marzo de 2019](#), señala que en ningún caso tiene lugar al final de cada año natural, aunque el trabajador hubiera permanecido en su totalidad en situación de IT, pues estando vigente el contrato, aun en suspenso, no es dable en tal momento su excepcional compensación en metálico. Por ello, la acción de sustitución del disfrute vacacional anual efectivo por compensación económica únicamente puede instarse al extinguirse la relación laboral, acaecida en el caso señalado en virtud de la declaración de incapacidad permanente en grado de total para la profesión habitual del trabajador reclamante.

El caso concreto enjuiciado hace referencia a un trabajador que prestaba servicios en un supermercado, y que reclamaba compensación económica por las vacaciones no disfrutadas en 2010, 2011 y 2012. La Sentencia del Supremo resuelve, considerando que «el excepcional derecho a obtener una compensación económica en concepto de vacaciones anuales retribuidas y no disfrutadas únicamente al finalizar la relación laboral».

- **El TSJ de Andalucía reconoce el derecho de una trabajadora con guarda legal de dos hijos menores de 12 años, al cambio de la jornada laboral a turno de mañana sin reducción horaria.**

En Sentencia N°1099/19 dictada el 12 de abril de 2019 por el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía con sede en Sevilla, se reconoce el derecho de una trabajadora que tienen a su cuidado dos hijos menores de 12 años, a conciliar la vida laboral mediante el cambio de jornada a turno de mañana, sin que se produzca reducción alguna.

Se señala en la Sentencia de referencia que, no es labor de la trabajadora probar la necesidad de que sus servicios se presten únicamente en un turno, en este caso de mañana, sino que la carga probatoria recae en la empresa. Es a ésta a la que le incumbe demostrar que confluyen razones poderosas que hacen inviable la pretensión de la trabajadora, ya sean circunstancias organizativas de la empresa que hicieran imposible dicho cambio de jornada de la trabajadora.

No habiéndose probado dichas circunstancias por parte de la empresa, el TSJ resuelve reconocer el derecho de la trabajadora al cambio de turno sin reducción de jornada por guarda legal de menores

a su cargo, permitiendo de este modo la conciliación de la vida laboral y familiar de la misma.

- **Sentencia del TSJ de Extremadura declara improcedente el despido realizado a un trabajador por la falta injustificada durante únicamente dos días tras la baja médica del mismo. Se exige un mínimo de tres faltas de asistencia injustificadas para que esté justificado el despido disciplinario.**

La Sentencia del TSJ de Extremadura de 14 de marzo, señala que el hecho de no acudir al trabajo sin motivo es causa de despido disciplinario, siempre y cuando se hayan producido, al menos, tres faltas de asistencia injustificadas.

La Sentencia reseñada declara improcedente el despido de una empleada que no se había incorporado a su puesto de trabajo tras la baja médica. El tribunal rechaza que la empresa pueda despedirla porque solo ha faltado dos días y, como señala, si no hay convenio que lo regule expresamente se debe aplicar el criterio jurisprudencial que, exige, al menos, tres días de faltas injustificadas.

Recuerda el TSJ en su resolución, «en aquéllos supuestos en que no exista convenio colectivo aplicable a la resolución laboral, o este no contenga previsión en relación con el número de faltas de asistencia que pueden justificar un despido disciplinario, la jurisprudencia viene exigiendo un mínimo de tres, ya que no constan acreditadas en el presente caso».

Por esto desestima el recurso interpuesto por el empresario y confirma la decisión del juzgado, que declaró improcedente el despido de la trabajadora por faltar al trabajo dos días sin causa justificada.

VARIOS

CIVIL

- **El Tribunal Supremo delimita el concepto de comerciante y consumidor a efectos de control de transparencia y abusividad de los préstamos.**

[La Sentencia de 11 de abril dictada número 230/2019, de 11 de abril](#), analiza y delimita el concepto de consumidor atendiendo a las sentencias del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, y su interpretación.

El Supremo comienza analizando el concepto de consumidor atendiendo a la norma nacional aplicable en el momento de la firma del contrato. Según este artículo son consumidores «*las personas físicas o jurídicas que adquieran, utilicen o disfruten como destinatarios finales, bienes muebles o inmuebles, productos, servicios, actividades o funciones, cualquiera que sea la naturaleza pública o privada, individual o colectivo de quienes los producen, facilitan, suministran o expiden*»