

ÍNDICE

Boletines Oficiales



19/02/2020

Faltas de asistencia. Real Decreto-ley 4/2020, de 18 de febrero, por el que se deroga el despido objetivo por faltas de asistencia al trabajo establecido en el artículo 52.d) del texto refundido de la Ley del ET, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre. [\[PÁG 2\]](#)



Núm. 8068- 20.2.2020

Renda garantida. LLEI 1/2020, del 17 de febrer, de modificació de la Llei 14/2017, de la renda garantida de ciutadania. [\[PÁG 2\]](#)

Actualidad SEPE



Pregunta. ¿Cómo se acreditan las cargas familiares cuando uno de los progenitores está en paradero desconocido? [\[PÁG 5\]](#)



Pregunta. Para solicitar un subsidio, ¿cómo justifico los ingresos de una persona de mi familia que es trabajadora autónoma? [\[PÁG 6\]](#)

Actualidad del Poder Judicial



Servicio social. El Tribunal Supremo reconoce por primera vez el derecho de una mujer a computar el servicio social para la jubilación anticipada. [\[PÁG 7\]](#)



Programas temporales. El TSJ de Galicia rechaza convertir en indefinido a un bombero de

Ferrol contratado para programas temporales de prevención de incendios en la comarca. [\[PÁG 9\]](#)



Contratos temporales. El Tribunal Supremo confirma como trabajadora indefinida a una bailarina del ballet nacional despedida que firmó diez contratos temporales seguidos. [\[PÁG 11\]](#)



Pensionistas. Reconocen a una mujer el derecho a cobrar una pensión en favor de familiares por la muerte de su madre, pensionista del antiguo régimen SOVI. [\[PÁG 13\]](#)

Sentencias



Salud de los trabajadores. Es obligación de la empresa cumplir con las normas en materia de prevención de riesgos cuando un trabajador se desplaza al extranjero. [\[PÁG 14\]](#)



Cuestión de competencia. Reclamación de indemnización de daños y perjuicios derivados de posible competencia desleal, formulada por la empresa frente a los trabajadores. competencia de la jurisdicción social. [\[PÁG 16\]](#)

Boletines Oficiales



Núm 43, de 19 de febrero de 2020

[Real Decreto-ley 4/2020](#), de 18 de febrero, por el que se deroga el despido objetivo por faltas de asistencia al trabajo establecido en el artículo 52.d) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

Artículo único. *Modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.*

Queda derogado el apartado d) del artículo 52 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

Artículo 52. Extinción del contrato por causas objetivas.

El contrato podrá extinguirse:

a) Por ineptitud del trabajador conocida o sobrevenida con posterioridad a su colocación efectiva en la empresa. La ineptitud existente con anterioridad al cumplimiento de un periodo de prueba no podrá alegarse con posterioridad a dicho cumplimiento.

b) Por falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo, cuando dichos cambios sean razonables. Previamente el empresario deberá ofrecer al trabajador un curso dirigido a facilitar la adaptación a las modificaciones operadas. El tiempo destinado a la formación se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo y el empresario abonará al trabajador el salario medio que viniera percibiendo. La extinción no podrá ser acordada por el empresario hasta que hayan transcurrido, como mínimo, dos meses desde que se introdujo la modificación o desde que finalizó la formación dirigida a la adaptación.

c) Cuando concorra alguna de las causas previstas en el artículo 51.1 y la extinción afecte a un número inferior al establecido en el mismo.

Los representantes de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en la empresa en el supuesto al que se refiere este apartado.

d) Por faltas de asistencia al trabajo, aun justificadas pero intermitentes, que alcancen el veinte por ciento de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos siempre que el total de faltas de asistencia en los doce meses anteriores alcance el cinco por ciento de las jornadas hábiles, o el veinticinco por ciento en cuatro meses discontinuos dentro de un periodo de doce meses.

No se computarán como faltas de asistencia, a los efectos del párrafo anterior, las ausencias debidas a huelga legal por el tiempo de duración de la misma, el ejercicio de actividades de representación legal de los trabajadores, accidente de trabajo, maternidad, riesgo durante el embarazo y la lactancia, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia, paternidad, licencias y vacaciones, enfermedad o accidente no laboral cuando la baja haya sido acordada por los servicios sanitarios oficiales y tenga una duración de más de veinte días consecutivos, ni las motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de Salud, según proceda.

Tampoco se computarán las ausencias que obedezcan a un tratamiento médico de cáncer o enfermedad grave.

e) En el caso de contratos por tiempo indefinido concertados directamente por entidades sin ánimo de lucro para la ejecución de planes y programas públicos determinados, sin dotación económica estable y financiados por las Administraciones Públicas mediante consignaciones presupuestarias o extrapresupuestarias anuales consecuencia de ingresos externos de carácter finalista, por la insuficiencia de la correspondiente consignación para el mantenimiento del contrato de trabajo de que se trate.

Cuando la extinción afecte a un número de trabajadores igual o superior al establecido en el artículo 51.1 se deberá seguir el procedimiento previsto en dicho artículo.

Disposición final segunda. Entrada en vigor. El presente real decreto-ley entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado». (Entrará en vigor el 20/02/2020)



Generalitat de Catalunya
gencat.cat

Núm. 8068- 20.2.2020

LLEI 1/2020, del 17 de febrer, de modificació de la Llei 14/2017, de la renda garantida de ciutadania.

(...) Una de les causes de les denegacions de sol·licituds de la prestació respon a interpretacions restrictives de la manca d'ingressos. Per a evitar que aquestes pràctiques persisteixin, atès que no es comptarà amb un reglament de la Llei de la renda garantida de ciutadania fins el 2020, la formulació de la manca d'ingressos ha de tenir una concreció més gran. (...)

Article 1. Modificació de l'article 4 de la Llei 14/2017

Es modifica l'apartat 4 de l'article 4 de la Llei 14/2017, del 20 de juliol, de la renda garantida de ciutadania, que resta redactat de la manera següent:

4. Són compatibles amb la percepció de la prestació econòmica de la renda garantida de ciutadania, i no computen com a ingressos per a determinar el llindar econòmic, les prestacions econòmiques, públiques i privades de dependència, de beques escolars de menjador i transport, d'urgència per a evitar desnonaments, de beques públiques per a estudiar (de batxillerat o universitàries), i les que existeixin o es puguin establir amb la finalitat explícita de complementar la renda garantida de ciutadania.

«4. Són compatibles amb la percepció de la prestació econòmica de la renda garantida de ciutadania, i no computen com a ingressos per a determinar el llindar econòmic, les prestacions econòmiques, públiques i privades de dependència, de beques escolars de menjador i transport, d'urgència per a evitar desnonaments, de beques públiques per a estudiar (de batxillerat o universitàries) i les que existeixin o es puguin establir amb la finalitat explícita de complementar la renda garantida de ciutadania. **Tampoc no es computen com a ingressos per a determinar el llindar econòmic els ajuts econòmics no regulars i puntuals per part de familiars fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, inferiors a dues vegades l'indicador de renda de suficiència de Catalunya, que siguin acreditats degudament.»**

Article 2. Modificació de l'article 7 de la Llei 14/2017

Es modifica la lletra d de l'apartat 1 de l'article 7 de la Llei 14/2017, que resta redactada de la manera següent:

d) No disposar d'una quantitat d'ingressos, rendes o recursos econòmics considerada mínima per a atendre les necessitats bàsiques d'una vida digna, d'acord amb l'import corresponent de la renda garantida de ciutadania amb relació al llindar d'ingressos fixat per l'indicador de renda de suficiència de Catalunya. La situació d'insuficiència d'ingressos i recursos s'ha de donar, com a mínim, **durant els sis mesos** immediatament anteriors a la presentació de la sol·licitud de la renda garantida de ciutadania i ha de continuar existint mentre es tramita el procediment de concessió i es percep la prestació.

«d) No disposar d'una quantitat d'ingressos, rendes o recursos econòmics considerada mínima per a atendre les necessitats bàsiques d'una vida digna, d'acord amb l'import corresponent de la renda garantida de ciutadania amb relació al llindar d'ingressos fixat per l'indicador de renda de suficiència de Catalunya. La situació d'insuficiència d'ingressos i recursos s'ha de donar, com a mínim, **durant els dos mesos** immediatament anteriors a la presentació de la sol·licitud de la renda garantida de ciutadania i ha de continuar existint mentre es tramita el procediment de concessió i es percep la prestació.»

Article 3. Modificació de l'article 8 de la Llei 14/2017

1. Es modifica la lletra c de l'apartat 1 de l'article 8 de la Llei 14/2017, que resta redactada de la manera següent:

c) Els ajuts, les subvencions i altres prestacions econòmiques que es perceben de les administracions públiques o d'entitats públiques o privades, que tenen el tractament que estableix l'article 4.

«c) Els ajuts, les subvencions i altres prestacions econòmiques que es perceben de les administracions públiques o d'entitats públiques o privades, que tenen el tractament que estableix l'article 4 i **que s'han de computar de manera prorratejada per cada mes en què es perceben, independentment que s'abonin de manera acumulada per períodes superiors.**»

2. Es modifica la lletra b de l'apartat 2 de l'article 8 de la Llei 14/2017, que resta redactada de la manera següent:

b) La certificació del saldo mitjà i extractes bancaris dels **darrers sis mesos** dels comptes corrents, o altres dipòsits bancaris, que figuren en la certificació de dades fiscals, i també dels nous comptes bancaris que s'han obert amb posterioritat a aquesta declaració o que no hi són declarats.

«b) La certificació del saldo mitjà i extractes bancaris dels **darrers dos mesos** dels comptes corrents, o altres dipòsits bancaris, que figuren en la certificació de dades fiscals, i també dels nous comptes bancaris que s'han obert amb posterioritat a aquesta declaració o que no hi són declarats.»

Article 4. Modificació de la disposició addicional quarta de la Llei 14/2017

Es modifica la lletra b de l'apartat 1 de la disposició addicional quarta de la Llei 14/2017, que resta redactada de la manera següent:

b) Els ingressos econòmics que han percebut els refugiats com a beneficiaris de programes derivats del compliment de les obligacions de la Convenció de Ginebra no es tenen en compte per al compliment del requisit d'insuficiència d'ingressos i recursos durant els **six mesos anteriors** a la presentació de la sol·licitud de la renda garantida de ciutadania.

«b) Els ingressos econòmics que han percebut els refugiats com a beneficiaris de programes derivats del compliment de les obligacions de la Convenció de Ginebra no es tenen en compte per al compliment del requisit d'insuficiència d'ingressos i recursos durant els **dos mesos anteriors** a la presentació de la sol·licitud de la renda garantida de ciutadania.»

Actualidad del SEPE



¿Cómo se acreditan las cargas familiares cuando uno de los progenitores está en paradero desconocido?

Cargas familiares

Resumen: prestaciones

Fecha: 14/02/2020

Fuente: web del SEPE

Enlace: [acceder](#)

Para acreditar las cargas familiares en el supuesto de que uno de los progenitores se encuentre en paradero desconocido, la persona interesada deberá interponer la correspondiente demanda de adopción de medidas paternofiliales y obtener un pronunciamiento judicial en el que, en su caso, se refleje el impago de la pensión o si se produce el pago, que el mismo no supera el 75% del Salario Mínimo Interprofesional (SMI).

Si en la fecha de solicitud de la prestación aún no se hubiera dictado dicho pronunciamiento judicial, provisionalmente se podrá aportar la justificación de haber sido admitida a trámite la demanda.

El Código Civil en su artículo 143 establece la obligación del padre y de la madre de prestar alimentos a sus hijos e hijas.

[Sigue este enlace para ampliar información en materia de prestaciones](#)

Actualidad del SEPE



Para solicitar un subsidio, ¿cómo justifico los ingresos de una persona de mi familia que es trabajadora autónoma?

Subsidios

Resumen: solicitud de subsidios

Fecha: 20/02/2020

Fuente: web del SEPE

Enlace: [acceder](#)

Si alguna de las personas que forman su unidad familiar trabaja por cuenta propia, los rendimientos que obtenga como consecuencia de las actividades empresariales, profesionales, agrícolas, ganaderas, artísticas u otras, se computarán por la diferencia entre los ingresos y los gastos necesarios para obtener dichos ingresos.

Se tendrán en cuenta los rendimientos netos mensuales obtenidos y no los rendimientos netos reducidos.

La justificación de las rentas de una persona trabajadora autónoma que pertenezca a su familia se realizará mediante:

La declaración de pago fraccionado correspondiente al periodo vencido de declaración inmediatamente anterior al momento de la solicitud del subsidio de desempleo: modelo 131 (estimación objetiva), si el rendimiento neto se determina mediante la modalidad de módulos, o modelo 130, si se determina con arreglo al método de estimación directa.

En defecto de la documentación anterior, declaración del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF) presentada por la persona trabajadora autónoma, correspondiente al último periodo impositivo.

Puede solicitar el subsidio por desempleo:

- Presencialmente: en la oficina de prestaciones que le corresponda según su domicilio, previa petición de [cita a través de Internet](#) o llamando por [teléfono](#).
- A través de la Web del Servicio Público de Empleo Estatal ([SEPE](#)), siempre que disponga de certificado digital, DNI electrónico o usuario y contraseña [Cl@ve](#).

[Sigue este enlace para ampliar información en materia de prestaciones](#)

Actualidad del Poder Judicial



El Tribunal Supremo reconoce por primera vez el derecho de una mujer a computar el servicio social para la jubilación anticipada

Servicio
social

Resumen: Recuerda que la finalidad tanto del servicio militar como del “Servicio Social de la Mujer” fue similar, tal y como establece el Decreto número 378 de octubre de 1937, como un servicio obligatorio para hombres y mujeres

Fecha: 17/02/2020

Fuente: Actualidad del Poder Judicial

Enlace: [acceder a Nota](#)

La Sala de lo Social del Tribunal Supremo ha reconocido el derecho de una mujer a computar el tiempo en el que realizó el “Servicio Social de la Mujer” para alcanzar el periodo mínimo de cotización exigido para la jubilación anticipada, en la misma forma en la que se tiene en cuenta, a dichos efectos, el servicio militar obligatorio o la prestación social sustitutoria para los hombres.

El tribunal aplica la perspectiva de género en la interpretación y aplicación del artículo 208.1.b de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS) que contempla que para acreditar un periodo mínimo de cotización a efectos de jubilación anticipada se podrá computar el periodo de prestación del servicio militar obligatorio o de la prestación social sustitutoria con un límite máximo de un año. La interpretación literal de este artículo -aclarar la sentencia- conduciría a una violación del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, pues supondría un trato discriminatorio de las mujeres ya que el citado artículo -208.1.b LGSS- no incluye el “Servicio Social de la Mujer”.

La Sala analiza el caso de una mujer que había solicitado la jubilación anticipada y que le fue denegada por el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) por faltarle siete días para cumplir el mínimo de cotización exigido por la ley. En primera instancia, un juzgado de lo Social de Barcelona sí le dio la razón y reconoció su derecho a acceder a la jubilación anticipada. Posteriormente, el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña revocó esa primera sentencia, estimando el recurso del INSS, al considerar que el tiempo que la mujer estuvo cumpliendo el “Servicio Social de la Mujer” no contemplaron obligación alguna de las autoridades competentes en orden a una supuesta afiliación, alta o cotización.

Sin embargo, el Tribunal Supremo entiende que el recurso de la mujer debe ser estimado en aplicación de la dimensión de género que vincula a todos los poderes del Estado: legislativo, ejecutivo y judicial.

La Sala admite que en nuestro ordenamiento no hay norma alguna que considere como periodo cotizado a efectos de alcanzar el periodo mínimo de cotización exigido para acceder a la jubilación parcial, el periodo de prestación del “Servicio Social de la Mujer”. Pero añade que la aprobación de la Ley para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH) persigue la igualdad de trato y de oportunidades, y que es un principio informador del ordenamiento jurídico que debe integrarse y observarse en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas.

La sentencia, con ponencia de M^a Luisa Segoviano, recuerda que la finalidad tanto del servicio militar como del “Servicio Social de la Mujer” fue similar, tal y como establece el Decreto número 378 de octubre de 1937, como un servicio obligatorio para hombres y mujeres. En el caso de éstas se estableció como “deber nacional de todas las mujeres españolas en edad de 17 a 35 años”, y estuvo en vigor hasta 1978.

Por ello, la Sala concluye que resultaría discriminatorio reconocer a los hombres a efectos de jubilación anticipada el cómputo del servicio militar o la prestación sustitutoria, como reconoce el artículo 208.1.b de la LGSS, y, en cambio, rechazarlo en el caso de las mujeres.

Añade que “el servicio militar únicamente lo realizaban los hombres, luego se está reconociendo un periodo no cotizado a efectos de acceder a la jubilación anticipada, únicamente a los hombres”. Así, afirma que “no cabe argüir que a las mujeres no se les podía reconocer dicho derecho ya que no realizaban el servicio militar”, aunque sí se les exigía realizar el “Servicio Social de la Mujer”, pero sin reconocer dicho periodo para la jubilación anticipada.

Actualidad del Poder Judicial



El TSJ de Galicia rechaza convertir en indefinido a un bombero de Ferrol

PROGRAMAS
TEMPORALES

contratado para programas temporales de prevención de incendios en la comarca

Resumen: Indica en la resolución que se ha demostrado “que las labores realizadas por el demandante durante los años en los que se extendieron sus nombramientos fueron temporales o coyunturales”

Fecha: 17/02/2020

Fuente: Actualidad del Poder Judicial

Enlace: [acceder a Nota](#)

La sección primera de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del TSXG ha desestimado el recurso interpuesto por un funcionario interino del Ayuntamiento de Ferrol que prestaba servicios en el Cuerpo de Bomberos. El apelante solicitaba que su nombramiento se considerase fraude de ley porque aseguraba que ostenta la condición de personal indefinido. El alto tribunal gallego, que ha confirmado la sentencia del Juzgado de lo Contencioso-Administrativo número 1 de Ferrol, indica en la resolución que se ha demostrado “que las labores realizadas por el demandante durante los años en los que se extendieron sus nombramientos fueron temporales o coyunturales”. Por lo tanto, según los magistrados, “no se produjeron sucesivos nombramientos temporales abusivos o fraudulentos”.

El recurrente explica en la demanda que, desde el 2 de enero de 2010, trabajaba para el Ayuntamiento de Ferrol, con la condición de funcionario interino, para la ejecución de programas de carácter temporal incluidos en el convenio para la prestación del servicio de prevención y extinción de incendios en los ayuntamientos de la comarca. En el recurso sostiene que ese nombramiento “atiende a necesidades permanentes”.

“No puede estimarse justificado que el nombramiento obedezca a necesidades estructurales del Ayuntamiento, sino a un refuerzo del personal, como consecuencia de los convenios de carácter anual celebrados para prestar los servicios contraincendios al Ayuntamiento de Narón y, posteriormente, a los municipios de Ares, Cedeira, Fene, Mugardos, Neda y Valdoviño”, subraya el Superior en la resolución, en la que advierte de que para que pueda considerarse injustificada y fraudulenta esa práctica “no basta con la existencia de sucesivos contratos o nombramientos temporales celebrados con un mismo empleado, pues ha de demostrarse una necesidad, no meramente coyuntural, a cubrir,

lo que haría precisa la creación de una plaza estructural en la plantilla, en este caso del Cuerpo de Bomberos". El tribunal destaca que el programa tiene "una duración predefinida" y que los sucesivos nombramientos están "conectados a aquellos convenios de carácter anual".

El TSXG concluye que los nombramientos como funcionario interino en favor del recurrente se han producido "como consecuencia de los sucesivos convenios celebrados anualmente, en los que se analizaban los efectivos existentes y se estimaba preciso recurrir al refuerzo del actor como bombero interino", pero ello no entraña, según los magistrados, "una necesidad permanente, sino una necesidad coyuntural de refuerzo que se iba renovando año tras año desde el 2010".

Actualidad del Poder Judicial



El Tribunal Supremo confirma como trabajadora indefinida a una bailarina del ballet nacional despedida que firmó diez contratos temporales seguidos

Contratos
temporales

Resumen: El tribunal aplica al régimen laboral específico de los artistas el artículo 15.5 del ET que permite convertir en fijo el contrato temporal de un trabajador que haya estado contratado más de veinticuatro meses para una misma empresa en un periodo de treinta meses

Fecha: 17/02/2020

Fuente: Actualidad del Poder Judicial

Enlace: [acceder a Nota](#)

La Sala de lo Social del Tribunal Supremo ha confirmado como trabajadora indefinida a una bailarina despedida del Cuerpo de Baile del Ballet Nacional de España al haberse acreditado que firmó sucesivos contratos temporales -una decena entre 2002 y 2012- para realizar actividades permanentes y estructurales del Instituto Nacional de las Artes Escénicas y de la Música (INAEM), lo que no está permitido ni por el Real Decreto 1435/1985, que regula la relación laboral especial de artistas en espectáculos públicos, ni por el Estatuto de los Trabajadores (ET).

El tribunal aplica a dicho régimen laboral específico de los artistas el artículo 15.5 del ET que permite convertir en fijo el contrato temporal de un trabajador que, en un periodo de treinta meses, haya estado contratado más de veinticuatro meses para una misma empresa, con o sin solución de continuidad, en el mismo o diferente puesto de trabajo, mediante dos o más contratos temporales.

La Sala desestima el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el Instituto Nacional de Artes Escénicas y de la Música y confirma el fallo del Tribunal Superior de Justicia de Madrid que, al igual que la sentencia de instancia dictada por un juzgado de lo Social de Madrid, declaró el despido improcedente y condenó a la empresa a la readmisión de la mujer o al pago de una indemnización de 51.666 euros. La sentencia recurrida consideró que el cese fue un despido al negar la validez de los contratos temporales en aplicación del artículo 15.5 del ET.

El Tribunal Supremo comparte el mismo criterio y concluye que, en el ámbito de esta relación laboral especial, “con independencia de que -atendidas las circunstancias concretas de la actividad objeto del contrato- la temporalidad pueda ser utilizada con normalidad, no cabe ninguna duda de que, cuando el objeto de la actividad

contratada, sea la realización de labores estructurales y ordinarias de la empleadora la única contratación posible sea la contratación indefinida”.

La Sala afirma que la regulación del artículo 15.5 del ET, que constituye la trasposición al ordenamiento interno de la Directiva 1999/70/CE sobre trabajo de duración determinada, “que viene a establecer un criterio objetivo de limitación de contratos temporales a un tope máximo sin necesidad de que haya que apreciar circunstancias indiciarias de abuso ni menos de fraude de ley, debe aplicarse a los contratos temporales de los artistas, ya que de otra manera se llegaría al resultado inadmisibles de que el Estado español no habría dado cumplimiento a la Directiva en cuanto a estos trabajadores temporales”.

La sentencia, con ponencia del magistrado Ángel Blasco Pellicer, explica que el objeto de los sucesivos contratos que tuvo la trabajadora era la prestación de sus servicios en las actividades del repertorio del Ballet Nacional de España durante el período a que se extendía cada uno de ellos.

Así, recuerda que la artista “debía estar a disposición del Ballet para actuar en todos los espectáculos que su presencia fuera necesaria dentro de las actividades programadas por el INAEM, estando sujeta en todo momento a la dirección artística en lo concerniente a ensayos, clases y planes de trabajo, estando sometida a dedicación exclusiva de suerte que no podía actuar en ningún otro trabajo, ni siquiera benéfico, sin autorización escrita”.

Del mismo modo, explica que, como consta en los hechos probados, la trabajadora había participado en las actividades de repertorio de ballet, tanto respecto de las concretas representaciones anuales programadas como respecto de la actividad relacionada con el mantenimiento, preservación y actualización de la danza española.

De ello se deduce, -afirma la Sala- que el objeto de los sucesivos contratos de la demandante “no estaba ligado a una actividad coyuntural determinada o temporal del INAEM, sino a un conjunto de actividades que conformaban la actividad ordinaria y estructural del INAEM (representaciones y ensayos de obras variadas en las que tuviera que intervenir el ballet y que no estaban prefijadas, al menos en el propio contrato; clases, ensayos y participación en el mantenimiento preservación y actualización del repertorio tradicional de la danza española. No estaba a disposición de INAEM para una obra o función determinada que se alargase en el tiempo o que estuviera programada para una temporada, sino que estaba a disposición del Ballet Nacional de España y del INAEM para los servicios que resultasen necesarios en la actividad estructural y ordinaria de la institución”.

Actualidad del Poder Judicial



Reconocen a una mujer el derecho a cobrar una pensión en favor de familiares por la muerte de su madre, pensionista del antiguo régimen SOVI

Pensionistas

Resumen: La pensión en favor de familiares se otorga a hijos y hermanos de pensionistas de jubilación o incapacidad permanente, mayores de 45 años, que estén solteros, viudos, separados judicialmente o divorciados, siempre que acrediten dedicación prolongada al cuidado del causante

Fecha: 17/02/2020

Fuente: Actualidad del Poder Judicial

Enlace: [acceder a Nota](#)

El Pleno de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo ha reconocido a una mujer el derecho a percibir una pensión en favor de familiares por la muerte de su madre, pensionista del antiguo régimen SOVI.

La madre de la demandante falleció siendo perceptora de una pensión SOVI, régimen de protección anterior a la Seguridad Social. Se trata de pensiones otorgadas a quienes no alcanzan cotizaciones suficientes con posterioridad a 1967, cuya cuantía para 2020 es de 437,70 euros mensuales.

La hija solicitó del INSS la pensión en favor de familiares, que se otorga a hijos y hermanos de pensionistas de jubilación o incapacidad permanente, mayores de 45 años, que estén solteros, viudos, separados judicialmente o divorciados, siempre que acrediten dedicación prolongada al cuidado del causante. La Seguridad Social se la denegó argumentando que esta pensión sólo está prevista para los casos en que el fallecido fuera pensionista de la Seguridad Social, rechazando que pueda incluirse el extinto régimen SOVI.

La Sala de lo Social del Tribunal Supremo recuerda que ya en 2009 acudió, por vez primera, a efectuar un enjuiciamiento guiado por la perspectiva de género mediante el examen de la transversalidad del principio de igualdad.

Sentencia del TSJ de Aragón de interés



Es obligación de la empresa cumplir con las normas en materia de prevención de riesgos cuando un trabajador se desplaza al extranjero

Salud de los
trabajadores

Resumen: El tribunal considera insuficiente esta remisión y señala que cuando un empleado se desplaza en virtud de una orden empresarial, la compañía debe velar por su salud y cumplir con la normativa de prevención de riesgos laborales.

Fecha: 26/03/2019

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [acceder a sentencia del TSJ de Aragón de 26/03/2019](#)

Hechos:

En este caso concreto, la compañía había desplazado al trabajador durante unos días a Camerún, remitiéndole únicamente los criterios sanitarios indicados por el Ministerio de Asuntos Exteriores.

El TSJ:

La mera información al trabajador acerca de seguir las recomendaciones de Exteriores cuando haya que viajar al extranjero, no es medida de prevención de riesgos suficiente, a tenor de lo dispuesto en los arts. 14 y ss de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales: "*En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. A estos efectos, en el marco de sus responsabilidades, el empresario realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la integración de la actividad preventiva en la empresa y la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, con las especialidades que se recogen en los artículos siguientes en materia de plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de riesgos, información, consulta y participación y formación de los trabajadores, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud, y mediante la constitución de una organización y de los medios necesarios...*".

En suma, la empresa debe agotar las prevenciones, como dice el citado art. 14 de la LPRL, para la protección de la seguridad y la salud del trabajador, debiendo probar- art. 96 de la LRJS- que adoptó las medidas necesarias para prevenir o evitar el riesgo, obligación que no ha cumplido, puesto que la mera información inicial a sus trabajadores de que si viajaran al extranjero habrían de consultar la web del Ministerio de Asuntos Exteriores para seguir sus instrucciones, no es actividad preventiva alguna.

El desplazamiento laboral a un país con riesgo de enfermedades endémicas precisa que la empresa se asegure de que su trabajador viaja debidamente informado de ese riesgo y adecuadamente protegido. En el caso enjuiciado debió comprobar la empresa que su trabajador había realizado la vacunación oportuna y que conocía el deber de protegerse al máximo en la zona de destino a fin de no contraer la enfermedad de riesgo.

Sentencia del TS de interés



Reclamación de indemnización de daños y perjuicios derivados de posible competencia

Competencia

desleal, formulada por la empresa frente a los trabajadores. competencia de la jurisdicción social.

Resumen: el TS declara la competencia de la jurisdicción laboral para conocer de la cuestión sobre reclamación de indemnización de daños y perjuicios derivados de posible competencia desleal.

Fecha: 01/10/2019

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [acceder a sentencia del TS de 01/10/2019](#)

Hechos:

La cuestión a resolver en el presente recurso de casación unificadora consiste en determinar si el orden social de la jurisdicción es competente para conocer de una reclamación, interpuesta por la empresa, de indemnización de daños y perjuicios derivados de un posible ejercicio de competencia desleal por parte de unos trabajadores que constituyeron una mercantil, dedicada a la misma actividad de la empresa, vigente sus contratos de trabajo, que inició las posibles actividades concurrentes una vez los dos trabajadores ya habían causado baja voluntaria.

El TS:

Estima que en el caso de la reclamación de una indemnización por daños y perjuicios que deriva del contrato de trabajo, la cuestión litigiosa se promueve entre empresario y trabajadores, fundamentada en un posible incumplimiento de las obligaciones inherentes al contrato de trabajo, por lo que resulta competente el orden social.

Además, la sentencia añade que la referencia a los conflictos entre empresarios y trabajadores no es obstáculo para que el orden social pueda conocer también de la solución de conflictos que separen a una de las partes del contrato con otros empresarios, por lo que podría darse un litigio entre empresarios en el orden social, siempre que esté presente un trabajador.