

NEWSLETTER JURÍDICO-LABORAL AGOSTO 2020

Índice

1. El permiso por hospitalización requiere la pernoctación del familiar enfermo	3
2. Fondos de pensiones de empleo. Nuevas normas para dotarles de mayor transparencia	4
3. Cobro indebido de prestaciones por ERTE Covid-19. Nota aclaratoria del SEPE	6
4. Incumplimiento de precontrato ¿Cuál es plazo para reclamar por daños y perjuicios?	6
5. Nuevo BNR 17/2020 con más aclaraciones sobre los ERTE Covid-19	8
6. El infarto sufrido en el comedor de la empresa durante la pausa del bocadillo es accidente de trabajo	9
7. Nueva nota aclaratoria del SEPE sobre los ERTE Covid-19	11

1. El permiso por hospitalización requiere la pernoctación del familiar enfermo

STS 15-7-20

Resumen

El TS considera que la hospitalización que da derecho al permiso requiere internamiento del enfermo en el centro sanitario para estar ingresado un determinado tiempo, a diferencia del supuesto de la intervención que no requiere de tal ingreso, sino únicamente reposo en el propio domicilio. Admitir lo contrario, equivaldría a generar un permiso cada vez que un centro hospitalario dispensase una atención médica.

Desarrollo

El convenio colectivo de Correos establece respecto del permiso retribuido por causas familiares, que el personal de la empresa, previa justificación adecuada, tiene derecho a un permiso retribuido de 2 días hábiles en caso de hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Uno de los sindicatos interpone demanda de conflicto colectivo ante la sala de lo Social de la AN solicitando que se interprete que el permiso por hospitalización no requiere que el familiar enfermo permanezca al menos una noche ingresado. La AN desestima la demanda y una parte de la representación sindical interpone recurso de casación ante el TS.

Por tanto, la cuestión debatida consiste en determinar qué tipo de hospitalización da derecho a los trabajadores a obtener dos días hábiles de permiso cuando tal hospitalización se produce respecto de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

El TS señala que el término «hospitalización» que utiliza el Convenio es el mismo que el empleado por el ET art.34.3. Tanto el convenio como el ET reconocen el derecho del trabajador a dos días de permiso retribuido (naturales en el ET y hábiles en la redacción del convenio) cuando un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad es hospitalizado y en ambos casos, aplicando los diferentes criterios de interpretación, entiende que por hospitalización debe entenderse el ingreso del enfermo en un centro sanitario (clínica u hospital) para que pueda recibir el tratamiento adecuado a su dolencia.

Añade que, aunque en la actualidad los hospitales pueden prestar y prestan asistencia sanitaria de formas diferentes, de suerte que no todas ellas exigen del ingreso del enfermo en el centro hospitalario. Sin embargo, el término hospitalización implica el internamiento del paciente en el establecimiento sanitario con sometimiento del

enfermo al régimen de vida de la institución en la que permanece internado y, en modo alguno, comprende los diferentes tratamientos y atenciones que prestan que no requieren de tal internamiento. Además, tanto la Ley como el convenio, han previsto el permiso por intervención quirúrgica que, sin precisar hospitalización, requiera reposo domiciliario. De esta forma, se deja más claro aún que la hospitalización requiere internamiento del enfermo en el centro sanitario para estar ingresado un determinado tiempo, a diferencia del supuesto de la intervención que no requiere de tal ingreso, sino únicamente reposo en el propio domicilio.

Por todo ello, concluye el TS que admitir lo contrario equivaldría a generar un permiso cada vez que un centro hospitalario dispensase una atención médica, lo que no sólo sería absurdo sino que iría contra la lógica de los propios preceptos que se analizan que, al margen de la hospitalización, únicamente consideran causante del permiso una concreta y específica atención hospitalaria: la intervención quirúrgica que no requiera ingreso hospitalario, pero sí reposo domiciliario.

Por todo ello, se desestima el recurso planteado por los sindicatos y confirma la sentencia dictada por la AN.

Nota. Se formula voto particular, en el que interpretando el convenio colectivo en atención a su espíritu y finalidad de la norma y a la literalidad de las palabras, entiende que el recurso de casación debió de ser estimado. La magistrada discrepante considera que, al contrario de lo que indica el parecer mayoritario de la sala, si el paciente recibe el alta antes de agotarse el permiso obtenido por el familiar, éste quedaría agotado automáticamente.

2. Fondos de pensiones de empleo. Nuevas normas para dotarles de mayor transparencia

RD 738/2020, BOE 7-8-20

Resumen

Con vigencia de 8-8-2020, se modifican el Reglamento de planes y fondos de pensiones (RD 304/2004) y el RD 1060/2015, de ordenación, supervisión y solvencia de las entidades aseguradoras y reaseguradoras, con el objeto de mejorar la supervisión, transparencia e información de los fondos de pensiones de empleo.

Desarrollo

El nuevo RD 738/2020, vigente desde el 8-8-2020, completa la transposición al ordenamiento español de las siguientes directivas europeas:

1. Dir 2016/2341, relativa a las actividades y supervisión de los fondos de pensiones de empleo, que se incorporó al ordenamiento jurídico español en sus aspectos más destacados a través del RDL 3/2020. La norma aprobada ahora incorpora las siguientes novedades:

a) Regula el derecho de información de los partícipes y beneficiarios de planes de pensiones y el sistema de gobierno de los fondos de pensiones de empleo, con el objetivo de garantizar una correcta gestión de los riesgos y proteger el ahorro de los partícipes.

b) Incrementa la protección de los derechos de los partícipes de los planes de pensiones.

c) Amplía el conocimiento de los partícipes sobre los riesgos que asumen.

d) Aumenta la información sobre el coste de la gestión del fondo y lo que pueden esperar recibir en el momento de la jubilación. Con este objetivo, se incluye la declaración de la prestación de pensión, un documento con una periodicidad al menos anual que debe informar al ahorrador sobre la pensión que previsiblemente percibirá de su fondo de pensiones en el momento de la jubilación. El documento debe incluir:

- información relativa a las hipótesis utilizadas para el cálculo de las previsiones de la pensión;
- el importe previsible en escenarios favorables y desfavorables;
- las opciones de cobro de la pensión.

2. Dir 2017/828, en materia de fomento de la implicación a largo plazo de los accionistas. La norma aprobada establece las obligaciones de información para los fondos de pensiones sobre su estrategia de inversión a largo plazo en sociedades cuyas acciones estén admitidas a negociación en un mercado regulado.

También se avanza en la transposición de la Dir 2019/2177, que modifica la Dir Solvencia II sobre el acceso a la actividad de seguro y de reaseguro, en un aspecto concreto referido al ajuste por volatilidad en el cálculo de las provisiones técnicas de las aseguradoras.

Para introducir los citados cambios en la normativa interna, la norma aprobada modifica el Reglamento de planes y fondos de pensiones (RD 304/2004) y del RD 1060/2015, de ordenación, supervisión y solvencia de las entidades aseguradoras y reaseguradoras.

3. Cobro indebido de prestaciones por ERTE Covid-19. Nota aclaratoria del SEPE

SEPE nota aclaratoria 27-8-2020

Resumen

En una nota publicada el 27-8-2020, el SEPE informa de que quienes hayan recibido cobros indebidos de prestaciones como consecuencia de su inclusión en un ERTE Covid-19, recibirán una notificación para que realicen la devolución en el plazo de 30 días hábiles sin recargos ni intereses.

Desarrollo

El SEPE, en el proceso de revisión de las prestaciones abonadas por ERTE Covid-19, está procediendo a notificar a las personas beneficiarias los cobros indebidos que se puedan haber originado.

De este modo, las personas que hayan recibido cobros de forma indebida recibirán una notificación para proceder a la devolución de estos cobros. Una vez que se haya notificado este requerimiento, la persona interesada dispone de 30 días hábiles para realizar este trámite, sin recargos ni intereses si se realiza en el plazo correspondiente.

Por otro lado, el SEPE informa de que en determinadas prestaciones por ERTE es posible que, al consultar el recibo, se vea un cobro indebido que no es real y que desaparecerá cuando se realicen las regularizaciones pertinentes.

4. Incumplimiento de precontrato ¿Cuál es plazo para reclamar por daños y perjuicios?

TSUD 22-7-20

Resumen

El precontrato tiene naturaleza jurídica laboral, por lo que cualquier cuestión que se plantee sobre el mismo ha de someterse a la jurisdicción social. Por ello, aunque el pacto se recoja en un acto civil, el plazo de prescripción para reclamar la indemnización por los daños y perjuicios derivados de su incumplimiento es el de 1 año recogido en el ET y no el de 15 años previsto en el CC.

Desarrollo

Mediante escritura de compraventa de unos terrenos, de fecha de 6-5-2006, la empresa asume la obligación de facilitar a los hijos del mediador y vendedor de los terrenos, dos puestos de trabajo indefinidos siempre que dichas personas se adapten a las condiciones exigidas por la empresa y siempre de acuerdo con la legislación vigente. La obligación es cumplida con respecto de uno de los hijos, que es contratado al año siguiente con carácter indefinido. No obstante, 4 años después la relación laboral se extingue mediante despido disciplinario que la empresa reconoce como improcedente. La otra hija no llegó a ser contratada en ningún momento. Considerando incumplida la obligación asumida por la empresa, tanto el padre como los hijos reclaman a la empresa, el 30-9-2011, una indemnización por daños y perjuicios. El acto de conciliación ante el SMAC resulta sin avenencia por lo que presentan demanda en reclamación de cantidad que es estimada en primera instancia pero desestimada en suplicación al considerar prescrita la acción de reclamación por el transcurso de más de 1 año. Los demandantes recurren en casación para la unificación de doctrina.

La cuestión que se plantea consiste en determinar el periodo de prescripción aplicable al caso, si el de 1 año previsto en el art.59 del ET, o el de 15 años recogido en el art.1964 del CC para reclamar por responsabilidad contractual.

Para el TS no cabe ninguna duda de la naturaleza jurídica laboral del pacto suscrito por las partes que se califica como precontrato, o promesa de contrato, inmersas en el área del derecho del trabajo. Por ello, cualquier cuestión planteada sobre el mismo ha de someterse a la jurisdicción social, por lo que para la determinación del plazo de prescripción ha de estarse a la legislación laboral (ET art.59) y a entender que el plazo para el ejercicio de la acción es de un año.

Por ello, desestima el recurso el casación para la unificación de doctrina y declara prescrita la acción de reclamación de daños y perjuicios derivados del incumplimiento del precontrato, pues a la fecha de la presentación de la demanda, en 2011, había transcurrido más de 1 años desde la firma de escritura de compraventa de los terrenos en que se incluyó el compromiso de contratación.

5. Nuevo BNR 17/2020 con más aclaraciones sobre los ERTE Covid-19

BNR 17/2020

Resumen

La TGSS publica un nuevo BNR 17/2020 en el que, entre otras cuestiones, amplía la información relativa a los ERTE Covid-19, especialmente en relación con la exención de cotizaciones y la renuncia a ellas.

Desarrollo

La TGSS ha publicado un nuevo Boletín de Noticias RED, el 17/2020, en el que informa sobre las siguientes cuestiones:

1. Se informa del procedimiento para el abono del importe de las exenciones a efectos del reparto de dividendos. Las empresas que, habiendo obtenido exenciones en las cuotas de Seguridad Social como consecuencia de la aplicación de un ERTE Covid-19, renuncien a ellas para poder llevar a cabo reparto de dividendos, deben abonar las exenciones aplicadas. Para ello deben formalizar la renuncia, junto con la solicitud de actualización de las liquidaciones de cuotas afectadas, mediante la presentación, a través del Servicio CASIA, del formulario FC.064-Renuncia exenciones por reparto de dividendos-.

Una vez actualizado el cálculo de las liquidaciones correspondientes a los CCC respecto de los que se han aplicado las exenciones a las que se renuncia, la TGSS informará, a través de CASIA, de que puede obtener el documento TC 1/31 para el ingreso de los importes correspondientes a dichas exenciones.

2. Como aclaración al BNR 15/2020, se señala que la renuncia expresa a un ERTE se debe comunicar a través del Sistema RED, seleccionando la opción Causa de la Peculiaridad de Cotización 063 -Comunicación renuncia expresa a expediente de regulación de empleo.

3. Se anuncia la implantación, a partir de octubre, de una nueva funcionalidad que va a permitir facilitar la consulta de la cuota exonerada aplicada a cada trabajador. Cuando se solicite un fichero de consulta de cálculos, si la liquidación contiene trabajadores con exención de cuotas, se generarán automáticamente dos ficheros de consulta de cálculos:

- El fichero con el cálculo de las cuotas totales (desglosado en la aportación empresarial, aportación de los trabajadores y cuota total), en el que irán incluidos todos los trabajadores (siempre que se marque el indicador de cálculos desglosados), y

•Otro fichero independiente con el cálculo de las cuotas exoneradas que incluirá, únicamente, los tramos y el detalle del cálculo de las cuotas exoneradas.

4. Respecto de los contratos predoctorales que se prorroguen como consecuencia de lo establecido en el RDL 15/2020 disp.adic.14^a, se recuerda que se debe informar la fecha en la que estaba prevista la finalización de dicho contrato antes de la prórroga a través de la comunicación de una nueva Situación Adicional de Afiliación -SAA- con valor 433.

5. Se retrasa a mes de octubre la nueva versión de SILTRA en la que se implementarán las modificaciones de los esquemas de ficheros SLD, inicialmente prevista para el mes de septiembre.

6. El infarto sufrido en el comedor de la empresa durante la pausa del bocadillo es accidente de trabajo

STSUD 16-7-20

Resumen

El TS considera accidente laboral la lesión cardiovascular sufrida por un trabajador en régimen de jornada continuada durante la pausa del bocadillo. Se aplica la presunción de laboralidad pues la pausa del bocadillo está considerada como tiempo de trabajo por el convenio colectivo aplicable en la empresa.

Desarrollo

Se plantea ante el TS la cuestión relativa a si la incapacidad permanente en grado de gran invalidez reconocida a un trabajador por las secuelas de una lesión cardiovascular sufrida en el comedor de la empresa mientras estaba realizando la pausa del bocadillo debe considerarse derivada de contingencia común o de contingencia profesional.

Inicialmente, el INSS reconoció la gran invalidez derivada de enfermedad común mediante resolución que el trabajador impugnó. La demanda fue estimada en primera instancia declarándose el carácter profesional de la contingencia. El TSJ Sevilla revoca la sentencia por lo que el trabajador recurre en casación para la unificación de doctrina.

La sentencia recurrida rechaza el argumento de la mutua de que la enfermedad del trabajador no tiene relación con el trabajo, por lo que el TS analiza la cuestión desde la presunción de laboralidad recogida en el artículo 156.3 LGSS que dispone que se presumirá, salvo prueba en contrario, que son constitutivos de accidente de trabajo las

lesiones que sufra el trabajador durante el tiempo y en el lugar de trabajo. La resolución de la cuestión suscitada depende, por lo tanto, de si la «pausa por bocadillo» se considera o no como tiempo de trabajo.

El art.34.4 del ET contempla la existencia de esta pausa de una duración no inferior a quince minutos cuando la jornada diaria continuada exceda de seis horas, y que se contabilizará como tiempo de trabajo efectivo cuando así esté establecido o se establezca por convenio colectivo o contrato de trabajo. En el caso analizado, el convenio colectivo aplicable en la empresa considera la pausa por bocadillo como tiempo de trabajo. No obstante, para la sentencia recurrida esta consideración como tiempo de trabajo sólo opera a efectos de cómputo de jornada, y no a efectos de la presunción de laboralidad. El TS señala que esta consideración es errónea.

Es doctrina del TS que para que actúe la presunción de laboralidad en los accidentes cardiovasculares producidos al inicio o final de la jornada, no basta con que el trabajador se halle en los vestuarios de la empresa, que es lugar de trabajo a estos efectos, o en la obra. El término legal »tiempo de trabajo« contiene una significación más concreta referida a la necesidad de que el operario se encuentre en su puesto de trabajo, en el que se presume que se ha comenzado a realizar algún tipo de actividad o esfuerzo -físico o intelectual- que determina una más fácil vinculación del suceso con el trabajo.

Los mismos argumentos que conducen a exigir que quien trabaja se haya incorporado a su puesto para que estemos ante tiempo de trabajo efectivo y opere la presunción de laboralidad del accidente obligan a entender que así debe suceder cuando estamos ante un intervalo cronológico durante el que se descansa pese a venir considerado como tal tiempo de trabajo. Dicho de otro modo: si las reglas sobre jornada llevan a descartar la presunción cuando aquélla no ha comenzado a discurrir, debe suceder lo contrario cuando la pausa no la paraliza. Por lo tanto, el breve descanso durante el que sobreviene la lesión es tiempo de trabajo tanto a efectos de la jornada (por previsión convencional) como para que opere la presunción de laboralidad.

En atención a estas consideraciones, el TS estima el recurso de casación para la unificación de doctrina y declara que la enfermedad sobrevenida en la pausa por bocadillo en el comedor de la empresa debe considerarse, a todos los efectos, derivada de contingencia profesional.

7. Nueva nota aclaratoria del SEPE sobre los ERTE Covid-19

SEPE Nota 24-8-2020

Resumen

El SEPE ha emitido una nueva nota aclaratoria sobre la forma en que las empresas deben comunicar las variaciones de actividad de cada trabajador motivadas por un ERTE Covid-19 a efectos del abono de las prestaciones de desempleo.

Desarrollo

En su nueva nota aclaratoria sobre los ERTE Covid-19, el SEPE recuerda que desde el 27-6-2020 -fecha de entrada en vigor del RDL 24/2020, existe un nuevo procedimiento para comunicar las variaciones en la actividad realizada por cada trabajador. Estas comunicaciones consisten en el envío de un único fichero, lo que supone una simplificación de la tramitación.

Este procedimiento se debe adaptar únicamente para comunicar los períodos de actividad e inactividad en los casos en que los trabajadores se acojan a una reducción de jornada. En este caso, la empresa debe comunicar los días de actividad y las horas trabajadas.

El SEPE recuerda, además, que la empresa puede adelantar la comunicación de los períodos de actividad antes de la finalización del mes para facilitar su tramitación.

