

## Alerta Laboral | Novedades | Septiembre 2018

---

### Novedades jurisprudenciales

1. Salario a tener en cuenta a efectos indemnizatorios cuando el trabajador se ha visto afectado previamente por un ERTE >>
2. La pérdida de vigencia de un convenio determina la aplicación del convenio colectivo superior >>
3. El Tribunal Superior de Justicia puede incrementar la indemnización por daños morales concedida en instancia >>
4. La indemnización por extinción de un contrato de obra o servicio determinado es la de 12 días de salario por año de servicio >>
5. Procedencia del despido disciplinario del trabajador por irse de vacaciones en las fechas denegadas >>

### Novedades legales

1. Plan Director por un Trabajo Digno 2018-2019-2020 >>
2. Real Decreto-ley 7/2018, de 27 de julio, sobre el acceso universal al Sistema Nacional de Salud >>
3. Real Decreto-ley 11/2018, de 31 de agosto sobre transposición de directivas en materia de protección de los compromisos por pensiones con los trabajadores, prevención del blanqueo de capitales y requisitos de entrada y residencia de nacionales de países terceros >>

## Salario a tener en cuenta a efectos indemnizatorios cuando el trabajador se ha visto afectado previamente por un ERTE

El Tribunal Supremo confirma que el salario a tener en cuenta para calcular la indemnización por despido cuando el trabajador se ha visto afectado anteriormente por un ERTE es el salario del trabajador a jornada completa.

### Sentencia del Tribunal Supremo de fecha 27 de junio de 2018 [JUR\2018\202996]

La cuestión que resuelve el Tribunal Supremo en esta sentencia es la determinación del módulo –indemnizatorio y salarial– a tener en cuenta en el caso de un despido en los supuestos de previa reducción de jornada, acordada en el curso de un ERTE –Expediente de Regulación Temporal de Empleo– anterior.

En este supuesto el trabajador venía prestando servicios para la empresa desde el año 1992 con la categoría de Director de División. En 2012 la empresa le comunica la reducción de su jornada –acordada en ERTE– en un 50% hasta el 31/12/2013; sin embargo, y ya con su jornada completa, el trabajador es despedido catorce días después por pérdida de contrata, siendo el despido declarado improcedente.

Conforme a usual doctrina del Tribunal Supremo, el salario a considerar para el cálculo de la indemnización de despido ha de ser el último percibido o actual en el momento de la extinción del contrato, salvo circunstancias especiales. Entre tales circunstancias especiales figuran la oscilación de los ingresos irregulares o la pérdida injustificada –fraude– de una percepción salarial no ocasional o de carácter puntual. Además, sería contrario al principio de buena fe aceptar la actuación de la empresa que reduce unilateralmente el salario para perjudicar al trabajador no sólo en sus retribuciones, sino incluso en el importe de la indemnización por extinción de la relación laboral.

Para el Tribunal Supremo, este último criterio es el que debe seguirse en los supuestos de reducción de jornada a consecuencia de un ERTE, haya sido o no pactada la medida colectiva, por cuanto que –con carácter general– tanto en uno como en otro supuesto: a) la medida obedece a la iniciativa e interés primordial de la empresa, aunque ello comporte –a la postre– también un beneficio para el futuro del colectivo de trabajadores, coadyuvando al mantenimiento de los niveles de empleo; b) la reducción tiene

carácter transitorio frente a la naturaleza indefinida de la relación que el despido frustra; c) admitir como módulo salarial la retribución correspondiente a la jornada reducida propicia innegablemente el fraude de ley, en tanto que consentiría la instrumentación de la reducción de jornada como antesala para el abaratamiento del despido; y d) la justicia material de la precedente solución resulta palmaria en los supuestos –como es el caso– en que se trate de un despido declarado improcedente, pues la ilegitimidad de esta medida –por eso se hace la declaración de improcedencia– vendría a incidir sobre el patrimonio de un trabajador previamente afectado con la medida –ajustada a Derecho, pero innegablemente gravosa– de la reducción operada por el ERTE, de forma que no se presenta razonable que tras el sacrificio de la reducción salarial el trabajador se vea perjudicado –además– con la posterior minoración indemnizatoria.

Pero en todo caso, en el presente supuesto, también son razones para acoger la solución general antes referida: a) de entrada, que ya en la fecha del despido el trabajador había recuperado la situación de jornada completa, de forma que su último salario devengado –día a día– fue el que correspondía en la jornada completa, por lo que incluso resultan un tanto ociosas las consideraciones anteriormente efectuadas, en tanto que el Tribunal entiende gratuito –por falta de apoyo legal o doctrinal– pretender que se determine el módulo salarial por la última mensualidad cobrada y no por el último salario devengado, siquiera no corresponda a un mes completo; y b) en todo caso, que aquella contraposición entre la transitoriedad de la reducción y el carácter indefinido de la relación, se evidencia con toda su fuerza que el trabajador es despedido tras casi 22 años de antigüedad, de los cuales, 21 tuvieron lugar a jornada completa.

## La pérdida de vigencia de un convenio colectivo determina la aplicación del convenio colectivo de ámbito superior

No se contractualizan las condiciones de trabajo del convenio colectivo que ha perdido su vigencia, sino que en esos casos procede aplicar el convenio colectivo existente de ámbito superior.

### Sentencia del Tribunal Supremo de fecha 5 de junio de 2018 [JUR\2018\191224]

La cuestión que resuelve el Tribunal Supremo en esta sentencia es qué ocurre cuando un convenio colectivo pierde su vigencia y no hay pacto colectivo que prevea solución alguna. En concreto, si se aplica la previsión contenida en el artículo 86.3 ET, según la cual, *“transcurrido un año desde la denuncia del convenio sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, aquél perderá, salvo pacto en contrario, vigencia y se aplicará, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación”*; o si, por el contrario, se prescinde de tal previsión y se sigue aplicando el convenio colectivo anterior.

La empresa venía aplicando el XVI Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Consultoría y Estudios de Mercados y de la Opinión Pública hasta que, por sentencia, de conflicto colectivo, se declaró que el convenio colectivo de aplicación era el de Oficinas y Despachos de Bizkaia (LEG 2011, 4635). Dicho Convenio contenía una referencia sobre vigencia, prórroga y denuncia en la que contemplaba que el convenio se entendería denunciado el 15 de diciembre de 2012, sin que existiera pacto de ultra actividad. La empresa despidió a la trabajadora demandante y abonó una indemnización calculada de acuerdo con el Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de Bizkaia, si bien a efectos meramente preventivos debido a la controversia existente sobre el convenio colectivo de aplicación, entendiéndose que, en realidad, el salario regulador debía ser el del XVI Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Consultoría y Estudios de Mercados y de la Opinión Pública.

De esta forma, el debate jurídico consistía en decidir si, decaído en su vigencia un convenio colectivo y existente uno superior, procede aplicar la discutida contractualización de condiciones de trabajo o, por el contrario, debe aplicarse el artículo 86.3 ET y considerar vigente el convenio de ámbito superior.

El Tribunal Supremo recuerda que la regla de la ultra-actividad está concebida, como norma disponible en la

autonomía colectiva, para conservar provisionalmente las cláusulas del convenio anterior mientras continúe la negociación del convenio siguiente, durante un determinado tiempo que la ley considera razonable, pero no para cubrir vacíos normativos surgidos como consecuencia de la conclusión del convenio cuya vigencia ha terminado, ni para perpetuarse eternamente. Por ello, el legislador, al objeto de evitar el vacío normativo que se produciría con la pérdida de vigencia del convenio, establece la aplicación del convenio de ámbito superior que resulte de aplicación. En este caso, no existe una sucesión natural de un convenio de ámbito inferior por otro de ámbito superior, sino una *sustitutio in integrum* del convenio inferior por el convenio de ámbito superior que pasa a ordenar, de manera independiente, las relaciones laborales de la empresa. No existe, pues, contractualización del convenio cuya vigencia ha terminado sino su total desaparición del ordenamiento jurídico por decaimiento de su vigencia y completa sustitución por el del sector.

Al hilo de lo anterior, concluye el Tribunal Supremo que, en el presente supuesto, ni hay duda sobre la existencia de convenio de ámbito superior, ni de que el existente resulta aplicable.

## El Tribunal Superior de Justicia puede incrementar la indemnización por daños morales concedida en instancia

El TSJ del País Vasco incrementa en 12.000€ una indemnización por daños morales, al tener en cuenta en dicha condena, que la empleadora había sido condenada recientemente por el mismo tribunal por hechos similares.

### Sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco de fecha 17 de julio de 2018 [JUR\2018\205043]

La cuestión que resuelve el Tribunal Superior de Justicia del País Vasco en esta sentencia es la determinación de la indemnización por daños morales que corresponde al trabajador cuando el empleador ya ha sido condenado por hechos similares. Para ello, el Tribunal Superior de Justicia del País Vasco tiene en cuenta que el artículo 183.2 LRJS establece que la indemnización ha de contribuir a la finalidad de prevenir el daño.

En este caso, la situación de conflicto y acoso entre el trabajador y su empleadora, venía produciéndose desde 2011. La sentencia de instancia que condena a la entidad empleadora afirmando que, ante el conflicto surgido en el año 2011 *"la empresa estaba obligada a tomar todas las medidas necesarias para solventarlo, paliarlo, o, cuando menos minorarlo, y librar al trabajador de la existencia de un riesgo cierto para su salud en el ámbito laboral"*, de conformidad con el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 14 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Por todo ello, la sentencia de instancia estima la demanda, y condena a la demandada por incumplir sus obligaciones legales y convencionales en materia de prevención de riesgos laborales, a abonar una indemnización al trabajador de 60.000 €, de los que 20.000 € corresponden a la indemnización por el daño moral sufrido por el trabajador.

La sentencia de instancia es recurrida por ambas partes. En el recurso planteado por la demandada –que se desestima íntegramente–, cabe destacar que, en uno de los motivos del mismo, alega la prescripción parcial del daño reclamado por el demandante, puesto que entiende el recurrente, que la reclamación por los periodos de IT por los que se vio afectado el trabajador entre el año 2011 y el año 2014 estarían prescritos. El Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, desestima este motivo del recurso afirmando que mientras el trabajador se encuentre sometido a riesgo para

su salud conserva la acción para demandar. Además, señala que cuando el trabajador acciona todavía se encuentra en situación de IT y no se había resuelto la situación de conflicto que le condujo a ella.

En lo que respecta al recurso del trabajador, el Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, considera que si bien la jurisprudencia establece que *"cuando la sentencia declare la existencia de vulneración, el juez deberá pronunciarse sobre la cuantía de la indemnización que, (...), en función tanto del daño moral unido a la vulneración del derecho fundamental, como de los daños y perjuicios adicionales derivados"*, y que siguiendo este criterio, la sentencia de instancia ha valorado el daño moral en 20.000 euros de conformidad con la LISOS. Criterio que el Tribunal Superior de Justicia considera completamente válido.

No obstante, el Tribunal Superior de Justicia del País Vasco tiene en cuenta que en este supuesto concurre una circunstancia adicional acreditada, como es el hecho de que la demandada había sido condenada recientemente por hechos similares por el mismo Tribunal.

Esta circunstancia no fue valorada en la sentencia de instancia a efectos indemnizatorios. Según determina el Tribunal, aunque el artículo 39 de la LISOS no lo contempla, el artículo 183.2 LRJS establece que la indemnización ha de contribuir a la finalidad de prevenir el daño. Es ésta una singularidad que no se da, al menos de manera explícita, en las normas del Derecho de daños. Teniendo esta circunstancia en consideración, el Tribunal estima parcialmente el recurso de suplicación interpuesto por el trabajador e incrementa la indemnización concedida por daños y perjuicios en 12.000 euros adicionales.

## La indemnización por extinción de un contrato de obra o servicio determinado es la de 12 días de salario por año de servicio

No debe aplicarse la doctrina del caso “Diego Porras” (que concedía la indemnización de 20 días de salario por año de servicio por extinción de un contrato de interinidad) en supuestos de finalización de contratos temporales, debiendo ser aplicada la nueva doctrina de la Gran Sala, casos Montero Mateos y Grupo Norte Facility, y volviéndose a la indemnización de 12 días por año de servicio.

### Sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco de fecha 26 de junio de 2018 [JUR\2018\204973]

La cuestión que resuelve el Tribunal Superior de Justicia del País Vasco en esta sentencia es si, tras las sentencias la Gran Sala del Tribunal Superior de Justicia de la Unión Europea de 5 de junio de 2018 C-777/16 y C-574/16, sigue siendo de aplicación la doctrina “Diego Porras”, es decir, la doctrina que equiparaba la indemnización por finalización de los contratos temporales con la indemnización equivalente al despido objetivo, 20 días de salario por año trabajado.

En este caso, el trabajador había venido prestando sus servicios mediante un contrato de obra o servicio determinado en la empresa demandada. Al finalizar el contrato de trabajo la empresa procedió a abonarle la indemnización de 12 días por año de servicio correspondiente a estos tipos de contrato.

La sentencia de instancia estimó parcialmente la pretensión del trabajador demandante, concluyendo que al trabajador le corresponde la indemnización de 20 días por año de servicio, como establece la doctrina comunitaria “Diego Porras” en virtud de la sentencia del TJUE de fecha 14/09/2016, (C-596/14).

La sentencia de suplicación del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco comienza destacando que ha tenido conocimiento del dictado reciente de las sentencias de la Gran Sala del TJUE, de 5/06/2018 C-677/16 y C-574/16, que han venido a dejar sin efecto la denominada doctrina “Diego Porras”.

Continúa el Tribunal Superior de Justicia recordando el orden prelativo de las normas, poniendo de manifiesto que el sistema normativo comunitario obliga a aplicar directamente la Directiva 1999/70 que aprueba el “Acuerdo Mar-

co sobre el trabajo de duración determinada” y los principios de igualdad de trato y prohibición de discriminación recogidos en la misma, que son de aplicación directa, así como las resoluciones judiciales de su TJUE que lo interpretan. Por ello, entiende el Tribunal Superior de Justicia del País Vasco que no aplicar la última doctrina comunitaria sería atentar al derecho fundamental propio del artículo 24 de la Constitución Española.

En este sentido, en lo que respecta a la indemnización de los contratos de duración determinada la normativa interna y nacional se han visto confirmadas por la nueva interpretación de la Gran Sala del TJUE en sus sentencias 677/16 y 574/16 de 5 de junio de 2018 (Montero Mateos y Grupo Norte Facility), según la cual “la denegación de cualquier indemnización por finalización del contrato de trabajo al trabajador con contrato de interinidad (temporal), que puede concederse a trabajadores fijos comparables, no supone la transgresión jurídica denunciada”, superándose por estas sentencias la doctrina “Diego Porras”, así como toda su repercusión mediática y doctrinal.

Por todo lo anterior, el Tribunal Superior de Justicia del País Vasco en aplicación de la citada doctrina, determina que la indemnización que le corresponde al trabajador por la finalización de su contrato de obra o servicio es de 12 días por año trabajado.

## Procedencia del despido disciplinario del trabajador por irse de vacaciones en las fechas denegadas por la empresa

El despido disciplinario es procedente ya que la trabajadora desobedece voluntaria y deliberadamente las órdenes de trabajo dadas por el empresario en el normal ejercicio de su facultad de dirección.

### Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Navarra de fecha 17 de abril de 2018 [JUR\2018\170490]

La cuestión que resuelve el Tribunal Superior de Justicia de Navarra en esta sentencia, es si es procedente el despido disciplinario de una trabajadora por haberse ido de vacaciones por iniciativa propia, en las fechas que le habían autorizado inicialmente, pero que posteriormente le había denegado la empresa.

En este caso, la trabajadora solicitó a su encargada el disfrute de sus vacaciones desde el día 18 de abril hasta el día 14 de mayo, con el objeto de viajar a su país de origen por razones familiares. La encargada, tras estudiar la solicitud, concedió a la empleada el disfrute de las vacaciones en las fechas solicitadas. Sin embargo, en el mes de marzo, al tener conocimiento el dueño de la empresa de la fecha en la que la trabajadora iba a disfrutar sus vacaciones manifestó su disconformidad, pues debido a las fechas, las ventas podían verse afectadas. Tras un intercambio de correos electrónicos entre el dueño de la empresa y la trabajadora, éste manifestó su negativa a que la trabajadora disfrutase las vacaciones en las fechas inicialmente acordadas, manifestándole que podía disfrutar de sus vacaciones en los meses de julio y agosto. La trabajadora, no obstante, se fue de vacaciones en las fechas que inicialmente le habían concedido, siendo despedida a su vuelta por la comisión de una falta muy grave de desobediencia y por transgresión de la buena fe contractual.

En instancia se declaró procedente el despido disciplinario de la trabajadora, decisión que fue recurrida por la trabajadora. La trabajadora fundamenta el recurso en tres motivos (sobre el fondo del asunto) que son desestimados por el Tribunal Superior de Justicia del País Vasco.

En primer lugar, la trabajadora alega que, según el Convenio Colectivo de aplicación, la desobediencia a la dirección de la empresa es una falta grave y no muy grave. Sin embargo, el Tribunal Superior de Justicia del País Vasco señala que, en virtud del propio Convenio de aplicación,

cuando la desobediencia implica un quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo, la falta podrá ser calificada como muy grave. El Tribunal encuadra en el mencionado supuesto la conducta de la trabajadora, al valorar el desprecio que la actora mostró a la orden que finalmente le remitió el empleador acerca de las fechas en las que podía disfrutar sus vacaciones.

En el segundo motivo, la trabajadora denuncia la inaplicación de la teoría gradualista por parte de la sentencia de instancia, alegando que la sanción de despido impuesta es excesiva. A este respecto, el Tribunal concluye que del mencionado relato de los hechos se desprende que la trabajadora –de manera voluntaria y plenamente consciente– decidió incumplir una orden del empresario efectuada en el ejercicio regular de sus funciones de dirección, puesto que conocía la decisión final de la empresa y los motivos por los que se había adoptado la misma, poniendo de manifiesto el tribunal que *“la decisión de la trabajadora de no obedecer la orden empresarial no fue debida, por tanto, a error alguno o a interpretaciones extravagantes de lo realmente sucedido sino a una voluntad incumplidora de extrema gravedad dada las circunstancias en las que se produjo”*.

Añadiendo el Tribunal que, si la trabajadora consideraba que la decisión empresarial no era ajustada a derecho, pudo haberla impugnado judicialmente.

Finalmente, alega la trabajadora que la sentencia de instancia vulnera su derecho al descanso laboral necesario, al considerar que el empresario no puede modificar las fechas de disfrute de las mismas una vez concedidas. Motivo que el Tribunal desestima al afirmar que a la trabajadora en ningún momento se le ha privado de su derecho a disfrutar de las vacaciones, simplemente que se ha establecido por parte de la empresa un calendario de disfrute distinto al que la trabajadora pretendía.

Por todo lo anterior, el Tribunal desestima el recurso de la trabajadora.

## Plan Director por un Trabajo Digno 2018-2019-2020

Se aprueba este plan con la finalidad de promover el empleo y las empresas, garantizar los derechos en el trabajo, extender la protección social y fomentar el diálogo social.

### **Resolución de 27 de julio de 2018, de la Subsecretaría, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 27 de julio de 2018, por el que se aprueba el Plan Director por un Trabajo Digno 2018-2019-2020**

El Consejo de Ministros, en su reunión del día 27 de julio de 2018, ha adoptado un Acuerdo por el que se aprueba el Plan Director por un Trabajo Digno 2018-2019-2020.

El Plan comienza reconociendo que, aunque en los últimos años el mercado de trabajo español ha creado empleo a un ritmo significativo, el empleo generado en esta etapa de salida de la crisis se ha caracterizado por un alto grado de precariedad, hasta el punto de que el deterioro de las condiciones de trabajo se ha convertido en una de las principales preocupaciones de la sociedad española.

La consecuencia de esta precarización se manifiesta en el aumento de contratos temporales y particularmente en el incremento de contratos de muy poca duración. Otras manifestaciones de la precarización son que los contratos a tiempo parcial involuntario supera ampliamente las tasas de los países de nuestro entorno. Además, los excesos de jornada y las horas extraordinarias no son abonadas en muchas ocasiones. Todo ello ha conllevado que figuras como las de los falsos autónomos, los falsos becarios o las falsas cooperativas han proliferado en el mercado, así como que se haya producido un incremento de la siniestralidad.

Los grupos sociales que se ven más afectados por este deterioro del mercado de trabajo son aquellos grupos de población que más protección necesitan: los jóvenes, puesto que tienen grandes dificultades para insertarse en el mercado laboral, las mujeres, que padecen los efectos de la brecha salarial y la discriminación en diversos ámbitos del mercado laboral, los trabajadores inmigrantes, puesto que están más expuestos a los casos de abuso; y los trabajadores de mayor edad.

El Plan Director por un Trabajo Digno 2018-2019-2020, tiene como finalidad recuperar derechos laborales y mejorar la calidad del empleo y las condiciones de trabajo, para lo que se adoptan una serie de medidas, entre las que destacan:

- Medidas para luchar contra el abuso y el fraude en la utilización de los contratos temporales, como incoar a la Inspección de trabajo muestre tolerancia cero ante estas prácticas, o realizar un seguimiento de las actuaciones previas realizadas por la Inspección de Trabajo para evitar que las empresas reiteren conductas fraudulentas.
- Medidas para luchar contra los abusos en contratación a tiempo parcial, para lo que el plan propone un cambio de orientación en las campañas que se han realizado hasta ahora basadas en el cumplimiento voluntario de la legislación, para impulsar la idea de que en adelante se actuará adoptando medidas sancionadoras frente a ella.
- Medidas para corregir los incumplimientos en materia salarial, para lo que se pretende activar una respuesta más contundente frente a los impagos, para lo que se armonizará la actuación de la Inspección de Trabajo, para que responda con más eficacia y rapidez cuando se planteen denuncias en esta materia.

Con estas medidas, además, se persigue la consecución otros dos objetivos, por un lado, reforzar la sostenibilidad presente y futura de nuestra Seguridad Social y de las prestaciones sociales, y por otro, fortalecer la competencia leal entre empresas en el mercado de trabajo, por lo que el Plan se dirige expresamente contra aquellas empresas que incumplen la normativa laboral y de Seguridad Social vigente.

## Real Decreto-ley 7/2018, de 27 de julio, sobre el acceso universal al Sistema Nacional de Salud

En fecha de 30 de julio de 2018 se ha publicado, en el Boletín Oficial del Estado, el Real Decreto-ley 7/2018, de 27 de julio, sobre el acceso universal al Sistema Nacional de Salud.

### Real Decreto-ley 7/2018, de 27 de julio, sobre el acceso universal al Sistema Nacional de Salud

De acuerdo con la normativa recientemente aprobada, *“el acceso al Sistema Nacional de Salud en condiciones de equidad y de universalidad es un derecho primordial de toda persona”*. El derecho y la protección efectiva de la salud de la ciudadanía cobra más importancia cuando quienes se ven privados de una asistencia sanitaria normalizada son los colectivos de especial vulnerabilidad, amenazados por la exclusión social, como es el caso de la población extranjera no registrada ni autorizada a residir en España.

El Real Decreto Ley 7/2018 pretende a garantizar el derecho a la protección de la salud y a la atención sanitaria, en las mismas condiciones, a todas las personas que se encuentren en el Estado Español, independientemente de que estén autorizada a vivir en España.

El cambio en el nuevo modelo se produce, en que tras la aprobación de este Real Decreto el aseguramiento de la asistencia sanitaria se desliga de las aportaciones a Seguridad Social y se vincula a la residencia en España. En este sentido, el Real Decreto establece que, a partir de ahora las personas extranjeras no registradas ni autorizadas a vivir en España tienen derecho a la misma protección a su salud que las personas con nacionalidad española.

Además, el Real Decreto prevé una serie de cautelas que tienen la finalidad de no se comprometa la sostenibilidad financiera del Sistema Nacional de salud.

Para ello se establecen medidas, como son, por ejemplo, que la asistencia será con cargo a fondos públicos siempre que no exista un tercero obligado al pago, que no se tenga la obligación de acreditar la cobertura obligatoria por otra vía, o bien, que no se pueda exportar el derecho de cobertura sanitaria desde su país de origen o procedencia.

Por otra parte, se establece la aportación farmacéutica para las personas extranjeras no registradas ni autorizadas como residentes en España.

Para llevar a cabo todo lo anterior el Real Decreto modifica la Ley 16/2003, de 28 de mayo, en lo que respecta al derecho a la protección de la salud y a la atención sanitaria, y el texto refundido de la Ley de garantías y uso racional de los medicamentos y productos sanitarios, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2015, de 24 de julio, en cuanto a la aportación farmacéutica.

## Real Decreto-ley 11/2018 de transposición de directivas en materia de protección de los compromisos por pensiones con los trabajadores, prevención del blanqueo de capitales y requisitos de entrada y residencia de nacionales de países terceros.

### Real Decreto-ley 11/2018, de 31 de agosto, cambios en materia de protección de los compromisos por pensiones con los trabajadores

El Consejo de Ministros aprobó, con fecha de 31 de agosto de 2018, este Real Decreto-ley con el objetivo de incorporar varias Directivas que se encontraban pendientes de transposición. Así, una de las normas que se ha modificado tras la aprobación del mencionado Real Decreto-ley es la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones aprobado por Decreto legislativo 1/2002 para incorporar la Directiva 2014/50/UE.

La principal novedad que se observa en lo relativo a la regulación de Planes y Fondos de Pensiones, es la reducción de obstáculos a la movilidad de trabajadores entre Estados miembros a través de la adquisición y mantenimiento de los derechos en los sistemas complementarios de pensión para la jubilación que han ido estableciendo las empresas en los últimos años, especialmente en lo que respecta a requisitos de antigüedad y de edades mínimas.

Con ello, se pretende, por un lado, favorecer la consolidación de derechos económicos de los trabajadores en los sistemas de previsión complementaria y mantener los mismos en los supuestos de cese de la relación laboral antes de la jubilación, y por otro, se busca regular el derecho a la información de los trabajadores sobre la adquisición de derechos derivados de los compromisos por pensiones para la jubilación asumidos por las propias empresas.

Para ello, el Real Decreto-ley establece que, en el supuesto de que finalice la relación laboral de los trabajadores asegurados, los derechos económicos adquiridos por los mismos se podrán mantener en el contrato de seguro o movilizarse a otro contrato de seguro o plan de pensiones.

Algunos de los requisitos que se implantan con la nueva regulación tienen el objetivo de que los contratos de seguro que se establezcan entre los trabajadores y la empresa puedan ser verdaderamente útiles.

Así, por un lado, se trata de revestir la forma de seguro colectivo sobre la vida, plan de previsión social empresarial o seguro colectivo de dependencia, en los que la condición de asegurado corresponderá al trabajador y la de beneficiario a las personas en cuyo favor se generen las pensiones según los compromisos asumidos y, por otro, la individualización de las inversiones correspondientes a cada póliza, de modo que la cuantía del derecho de rescate no sea inferior al valor de realización de los activos que representen la inversión de las provisiones técnicas correspondientes.

Además, se incluye la posibilidad de establecer condiciones de adquisición de derechos económicos más favorables para los trabajadores en la articulación de los compromisos por pensiones para la jubilación asumidos por las empresas. Así, señala el Real Decreto-ley que el contrato de seguro deberá especificar el criterio de valoración de los derechos económicos adquiridos al tiempo del cese y durante su mantenimiento en el seguro tras el cese.

Igualmente, cabe señalar que la efectividad de los compromisos por pensiones y del cobro de las prestaciones causadas quedarán condicionados a su formalización a través de contratos de seguros, incluidos los planes de previsión social empresariales y los seguros colectivos de dependencia, a través de la formalización de un plan de pensiones o varios de estos instrumentos.

Por último, se prevé los casos de incumplimiento por parte de la empresa, se constituyan una infracción muy grave.

La presente publicación no constituye opinión profesional o asesoramiento jurídico de sus autores. Para cualquier duda, póngase en contacto con CMS Albiñana & Suárez de Lezo ([madrid@cms-asl.com](mailto:madrid@cms-asl.com) | [cms-asl@cms-asl.com](mailto:cms-asl@cms-asl.com))



Twitter



LinkedIn



[www.cms.law](http://www.cms.law)



Law . Tax

**Your free online legal information service.**

A subscription service for legal articles on a variety of topics delivered by email.  
[www.cms-lawnow.com](http://www.cms-lawnow.com)



Law . Tax

**Your expert legal publications online.**

In-depth international legal research and insights that can be personalised.  
[eguides.cmslegal.com](http://eguides.cmslegal.com)

-----  
CMS Legal Services EEIG (CMS EEIG) is a European Economic Interest Grouping that coordinates an organisation of independent law firms. CMS EEIG provides no client services. Such services are solely provided by CMS EEIG's member firms in their respective jurisdictions. CMS EEIG and each of its member firms are separate and legally distinct entities, and no such entity has any authority to bind any other. CMS EEIG and each member firm are liable only for their own acts or omissions and not those of each other. The brand name "CMS" and the term "firm" are used to refer to some or all of the member firms or their offices.

**CMS locations:**

Aberdeen, Algiers, Amsterdam, Antwerp, Barcelona, Beijing, Belgrade, Berlin, Bogotá, Bratislava, Bristol, Brussels, Bucharest, Budapest, Casablanca, Cologne, Dubai, Duesseldorf, Edinburgh, Frankfurt, Funchal, Geneva, Glasgow, Hamburg, Hong Kong, Istanbul, Kyiv, Leipzig, Lima, Lisbon, Ljubljana, London, Luanda, Luxembourg, Lyon, Madrid, Manchester, Mexico City, Milan, Monaco, Moscow, Munich, Muscat, Paris, Podgorica, Poznan, Prague, Reading, Rio de Janeiro, Riyadh, Rome, Santiago de Chile, Sarajevo, Seville, Shanghai, Sheffield, Singapore, Skopje, Sofia, Strasbourg, Stuttgart, Tehran, Tirana, Utrecht, Vienna, Warsaw, Zagreb and Zurich.

-----  
[cms.law](http://cms.law)

