

Alerta Laboral | Novedades | Noviembre 2018

Novedades jurisprudenciales

1. El Tribunal Supremo cambia su doctrina declarando que la subrogación convencional no impide la aplicación del régimen de responsabilidad del artículo 44 del ET >>
2. Una causa organizativa provocada por el propio empleador no puede servir como justificación de un despido objetivo >>
3. Nulidad del despido de un representante de los trabajadores que muestra lemas críticos con la empresa >>
4. Puede concurrir responsabilidad solidaria del recargo de prestaciones de la empresa principal y de la contratista, independientemente de si se contrata la propia actividad >>
5. La extinción de la relación laboral ordinaria al promocionar a alta dirección debe acordarse de forma clara y determinante >>
6. Declaración de nulidad del despido de una trabajadora producido tras una solicitud de días libres para preparar la operación de su hijo por una grave enfermedad >>
7. Los mensajes a través de *Whatsapp* no son una vía correcta para comunicar una modificación sustancial de las condiciones laborales >>

Novedades legales

1. Publicación del calendario de fiestas laborales para 2019 en España >>

El Tribunal Supremo cambia su doctrina declarando que la subrogación convencional no impide la aplicación del régimen de responsabilidad del artículo 44 del ET

Por aplicación de la doctrina del TJUE, el origen convencional de la asunción de una parte significativa de la plantilla no puede servir para obviar los efectos de la subrogación del Estatuto de los Trabajadores, con la consiguiente asunción de los derechos y obligaciones del empleador saliente.

Sentencia del Tribunal Supremo de fecha 27 de septiembre de 2018 [ECLI: ES:TS:2018:3545]

Tras la publicación de Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea ("TJUE") de 11 de julio de 2018, el Tribunal Supremo cambia su doctrina respecto de la aplicación del régimen de responsabilidad solidaria del art. 44.3 ET.

En el supuesto de hecho, una trabajadora prestaba servicios de limpieza para una empresa en un aeródromo por cuenta de la adjudicataria de dicho servicio. En marzo de 2015 el servicio se adjudicó a otra compañía, que se subrogó en la posición de empleadora de la trabajadora.

La trabajadora reclama judicialmente a ambas compañías unas cuantías salariales adeudadas por la empresa saliente. En instancia se condenó solidariamente a las dos empresas, entendiendo que la circunstancia de que el convenio colectivo aplicable fije la responsabilidad exclusiva de la saliente sobre las deudas salariales anteriores a la finalización de la contrata no puede derogar el sistema de responsabilidades del art. 44.3 ET. El Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León desestima el recurso de suplicación interpuesto por la empresa entrante frente a la sentencia.

La empresa entrante recurre en suplicación para unificación de doctrina, desestimando el recurso el Pleno de la Sala de lo Social Tribunal Supremo al entender que sí procede la extensión de responsabilidad solidaria a la empresa entrante. Se basa para ello en los siguientes razonamientos.

En primer lugar, el Alto Tribunal recuerda la doctrina sobre la materia hasta la fecha: la subrogación convencional no está sujeta a las disposiciones del art. 44 ET, siendo el propio convenio el que configura su régimen jurídico. Y ello porque la empresa entrante asume a los trabajadores de la saliente cuando la norma no obliga a ello, es decir, que la subrogación no se produciría sin el convenio.

Sobre la base de dicha doctrina, la disposición del convenio colectivo aplicable (*"la empresa cesante será responsable de los salarios devengados por los trabajadores objeto de la subrogación hasta el momento del cese"*) había sido interpretada por el Alto Tribunal en el sentido de que la empresa saliente únicamente sería responsable de los devengos retributivos antes de la transmisión, en ningún caso la empresa entrante.

Pues bien, apoyándose en la citada Sentencia del TJUE, el Tribunal Supremo modifica su criterio, dictaminando que el hecho de que la subrogación de plantilla sea consecuencia de una previsión convencional no afecta al modo en que debe resolverse la cuestión de la posible responsabilidad solidaria de la empresa entrante por las deudas de la saliente. En este sentido, el Alto Tribunal entiende que *"siempre que haya transmisión de un conjunto de medios organizados impera el régimen legal de transmisión y subrogación laboral, debiéndose declarar ilegal el convenio que lo desconozca"*.

En los casos de las adjudicaciones de contratas de servicios que descansan fundamentalmente en la mano de obra, la subrogación no es automática ni incondicionada, debiéndose atender a las circunstancias de cada caso concreto. En dichos supuestos, la asunción por la empresa entrante de una parte relevante del personal adscrito a la contrata (cuantitativa o cualitativamente) activa la aplicación del art. 44 ET.

Aplicando esta doctrina al supuesto de hecho, el Alto Tribunal entiende que la empresa entrante sí ha asumido una parte esencial de la empresa saliente, por lo que se ha producido una sucesión de empresas que debe operar de conformidad con lo previsto en el art. 44 ET, incluyendo la regulación relativa a la solidaridad por las deudas anteriores a la transmisión.

Una causa organizativa provocada por el propio empleador no puede servir como justificación de un despido objetivo

El Tribunal Supremo entiende que, a través de la venta de parte de la maquinaria utilizada como principal infraestructura productiva, la empresa ha hecho surgir, por su sola voluntad, la causa organizativa invocada para el despido, sin que el hecho que la motiva quedara justificado en necesidad alguna.

Sentencia del Tribunal Supremo de fecha 18 de septiembre de 2018 [ECLI: ES:TS:2018:3369]

En el supuesto enjuiciado, el trabajador demandante, conductor operador de grúa articulada, es despedido por causas objetivas de tipo organizativo junto con otros nueve trabajadores.

En la carta de despido se expone que, debido a la venta de varias grúas, se hacía necesario ajustar el número de vehículos restantes, así como la plantilla que los opera. Se menciona, igualmente, que, a través de los despidos, se organizarían los recursos de forma más adecuada, evitando gastos de difícil justificación y situaciones de falta de ocupación efectiva. La carta no menciona si la venta de las grúas vino exigida por circunstancias externas.

El trabajador impugnó su despido, declarando su improcedencia el Juzgado de lo Social.

La empresa, disconforme, decidió interponer recurso de suplicación. El Tribunal Superior de Justicia de Andalucía confirma la sentencia de instancia, al considerar que la empresa habría creado, por su propia voluntad, la causa organizativa, sin que la misma estuviera justificada por una necesidad específica (por ejemplo, una disminución de pedidos o facturación).

La empresa recurre en casación para unificación de doctrina, desestimando el Tribunal Supremo, nuevamente, el recurso.

A tal fin, la Sala Cuarta recuerda, en primer lugar, su doctrina en relación con el alcance del control judicial de los despidos objetivos. Si bien los órganos judiciales no pueden efectuar controles de idoneidad u oportunidad en términos de gestión empresarial, sí deben controlar la concurrencia de sus causas, así como su razonabilidad – es decir, si las causas tienen la entidad suficiente para

justificar el despido y si el mismo es razonable en términos de gestión empresarial–.

Dicho lo anterior, el Alto Tribunal establece que en un caso como el enjuiciado, en el que la empresa hace surgir la causa de despido por actos unilateralmente decididos por la misma, la extinción del contrato de trabajo no puede estar justificada.

Si la causalidad necesaria para despedir a un trabajador pudiera desprenderse de hechos o circunstancias surgidas por la mera voluntad de la empresa, los mecanismos que articulan el control sobre los despidos dejarían de tener utilidad: una empresa podría despedir a sus empleados decidiendo vender una parte de sus medios de producción, sin causa alguna que lo justifique.

Nulidad del despido de un representante de los trabajadores que muestra lemas críticos con la empresa

Debe tenerse en cuenta el contexto de conflicto laboral y que el trabajador, como miembro del comité de empresa, actuaba en representación y defensa de los derechos de sus compañeros.

Sentencia del Tribunal Constitucional 89/2018, de 6 de septiembre [RTC\2018\89]

Un trabajador y miembro del comité de empresa de una empresa adjudicataria de los servicios de vigilancia y seguridad del Ayuntamiento fue despedido disciplinariamente con base en dos hechos – ambos producidos en un clima de enfrentamiento laboral.

En primer lugar, por su asistencia a un pleno del Ayuntamiento en el que, vistiendo una careta de un conocido personaje mediático, así como una camiseta con la inscripción *"Donde hay corrupto hay un corruptor. Tanto o más importante que el nombre del político corrupto, es conocer el de la empresa de seguridad corruptora"* y la imagen de dos personas entregándose dinero, se levantó de su asiento. La empresa entiende que, con ello, se alude claramente a la misma.

En segundo lugar, por su asistencia a una rueda de prensa que tenía por finalidad anunciar una convocatoria de huelga. En dicho evento, otras personas hicieron referencia a *"sicarios empresariales y explotadores"*, *"un dictador empresarial que acosa y amenaza a los trabajadores"*, *"caci-que empresarial"* y a *"terroristas empresariales"*. Aunque el demandante no manifestara nada durante la rueda de prensa, la empleadora entiende que apoyó expresamente dichos comentarios al no oponerse a los mismos.

El trabajador solicita la nulidad del despido, por entender que atenta contra los derechos fundamentales a la libertad sindical, libertad de expresión e información y a no ser discriminado. Subsidiariamente, solicita su improcedencia. El Juzgado de lo Social declara la improcedencia del despido, recurriendo ambas partes en suplicación.

El Tribunal Superior de Justicia resuelve declarando la procedencia del despido del representante de los trabajadores. Entiende que, si bien no tuvo responsabilidad en los hechos producidos en la rueda de prensa, en el pleno del Ayuntamiento sí se traspasaron los límites del derecho al honor de los responsables de la empresa y de la Administración.

Frente a dicha sentencia, el trabajador formula recurso de casación para unificación de doctrina, que fue inadmitido. Seguidamente presenta demanda de amparo ante el Tribunal Constitucional.

La cuestión a valorar por el Tribunal Constitucional es si las acciones ejecutadas por el trabajador en el pleno del Ayuntamiento suponen un uso legítimo de su libertad sindical. El Tribunal responde afirmativamente.

A fin de determinar si un trabajador hace uso legítimo de su libertad sindical, se deben ponderar aspectos como, entre otros, la condición del empleado, el mensaje transmitido, su finalidad, necesidad y difusión, la notoriedad pública de sus destinatarios, de qué forma el mensaje habría afectado a su honor o si éste hubiera causado un daño a la empresa.

En el supuesto de hecho, el demandante ostentaba la condición de representante de los trabajadores, habiéndose organizado la protesta por el sindicato, por lo que su conducta se desarrollaba en el marco de la libertad sindical, dentro de la que el ámbito de protección de la libertad de expresión es más amplio. Dicha protesta se desarrolló sin altercados, siendo su objetivo cuestionar la pasividad del Ayuntamiento frente a los supuestos incumplimientos de la empresa. Dirigiéndose las críticas a un ente público, los límites de la libertad de expresión son, igualmente, más amplios. Asimismo, el mensaje de la camiseta era indeterminado, de modo que las personas no implicadas en el conflicto no podían conocer a qué entidad harían referencia. No se ha acreditado, por tanto, que la empresa haya sufrido un daño real.

En este contexto, entiende el Tribunal Constitucional que la expresión *"empresa de seguridad corruptora"* no es ofensiva ni vejatoria.

Por todo ello, el Tribunal Constitucional concluye que la conducta del trabajador se desarrolló en el marco del legítimo derecho de la libertad sindical en relación con el derecho a la libertad de expresión, debiendo calificarse su despido como nulo.

Puede concurrir responsabilidad solidaria del recargo de prestaciones de la empresa principal y de la contratista, independientemente de si se contrata la propia actividad

La circunstancia de que no coincidan las actividades de la empresa principal y contratista no exonera de la responsabilidad de la principal si esta última también omitió sus obligaciones de prevención.

Sentencia del Tribunal Supremo de fecha 18 de septiembre de 2018 [ECLI: ES:TS:2018:3454]

Una empresa de alimentación contrató con otra empresa la reparación de la cubierta de sus instalaciones. La contratista, a su vez, subcontrató la ejecución de dichos servicios con otra compañía. Durante la ejecución de los trabajos de reparación de la cubierta, un trabajador de la subcontratista sufre un grave accidente al ceder la cubierta del tejado de la nave de la empresa principal. En el momento en el que se produjo el accidente, existían numerosos incumplimientos en materia de prevención de riesgos laborales. Entre otros muchos, el trabajador accidentado no portaba arnés, no existía plan de seguridad ni evaluación de riesgos, no había recursos preventivos...

Tras el accidente, el trabajador accede a la situación de gran invalidez. Mediante resolución de la Dirección Provincial del INSS, se impone a la subcontratista un recargo de prestaciones del 30%. El trabajador interpuso recurso contra la resolución, que fue estimado en parte, declarándose, asimismo, la responsabilidad solidaria de la contratista.

La sentencia de instancia eleva al 50% el recargo de prestaciones impuesto a la contratista y subcontratista. Sin embargo, no estima la pretensión del trabajador de que se extienda la responsabilidad a la empresa principal, por cuanto no se dedica a la misma actividad que la contratista.

El trabajador, la contratista y la subcontratista se alzan en suplicación. La sentencia del Tribunal Superior de Justicia desestima los recursos de suplicación interpuestos por las empresas y estima el del trabajador, extendiendo la responsabilidad solidaria a la empresa principal.

La empresa principal interpone recurso de casación para la unificación de doctrina frente a dicha sentencia, argumentando que para que proceda su condena solidaria es necesario que las tareas encomendadas sean propias de su actividad u objeto social. El Tribunal Supremo desestima el recurso.

Para ello, en primer lugar, el Alto Tribunal realiza un recorrido por la jurisprudencia existente en lo que respecta a la condena solidaria en el recargo de prestaciones a la empresa principal y a la contratista.

A través de las sentencias citadas, se recuerda que la responsabilidad de la empresa principal se deriva de *"la obligación del empresario para todos los que prestan servicios en un conjunto productivo que se encuentra bajo su control"* (STS 5 mayo 1999). Igualmente, se cita la STS 20 marzo 2012: *"La obligación específica de vigilancia en el cumplimiento de las obligaciones del empleador por parte de la empresa principal se da en dos casos: A) Cuando se trate de la misma actividad (...). B) Cuando las laborales se realicen en su centro de trabajo o en un centro sobre el que la principal extiende su esfera de control"*. La STS 7 octubre 2008 concluye que *"lo importante no es tanto esta calificación [que la obra contratada sea correspondiente a la propia actividad] como que el accidente se haya producido por una infracción imputable a la empresa principal y dentro de su esfera de responsabilidad"*.

Finalmente, la sentencia recapitula la doctrina contenida en los citados antecedentes, estableciendo que la empresa principal sí puede ser responsable del recargo aunque las tareas encomendadas a la contratista no se correspondan con las de la propia actividad. Que las tareas sean ajenas a la actividad de la principal no impide la extensión de responsabilidad a la misma.

Lo anterior no debe interpretarse en el sentido de que la extensión de responsabilidad es automática: es necesario que concurren incumplimientos por parte de la empresa principal.

La extinción de la relación laboral ordinaria al promocionar a alta dirección debe acordarse de forma clara y determinante

La oscuridad de las cláusulas no puede beneficiar a quien la ocasiona. Si la novación extintiva no se acuerda de forma expresa y clara, la relación laboral ordinaria queda suspendida.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de fecha 6 de julio de 2018 [ECLI: ES:TSJM:2018:7782]

El litigio se inicia por parte de un trabajador que había comenzado a prestar servicios para las empresas de un grupo al amparo de una relación laboral ordinaria. Posteriormente, suscribió un contrato de alta dirección con su empleador para desarrollar funciones de Director General. La cláusula 13 del contrato de alta dirección establecía lo siguiente: *"este contrato contiene el acuerdo completo entre la Compañía y el Directivo con respecto a la materia de que trata y cancela y reemplaza cualquier otro contrato o disposición entre las partes previa a la fecha de éste"*.

Al cabo de unos años, la empresa comunica al directivo el desistimiento de la relación laboral de alta dirección por pérdida de confianza, mencionando en dicha carta que *"Alternativamente y para el caso de que entenderse por un tribunal que su relación es ordinaria, queda igualmente extinguido el contrato de trabajo que nos vincula desde la citada fecha, y con la misma data de efectos, en cuyo caso deberá reintegrar el importe de la indemnización por omisión del preaviso en el desistimiento. E igualmente se procede a la extinción de la relación laboral ordinaria que pudiera entenderse por un tribunal quedó suspendida al suscribir el contrato de dirección el 27 de julio de 2012."*

El directivo interpone demanda solicitando la declaración de la improcedencia del despido. La sentencia de instancia desestima la demanda, ratificando el desistimiento, al entender que, si bien la cláusula 13 del contrato de alta dirección no es del todo clara, se entiende que la voluntad de las partes era la de sustituir la relación laboral ordinaria anterior. Además, había transcurrido el período exigido por el art. 9.2 del RD 1382/1985 de más de dos años desde el acuerdo novatorio.

El directivo interpone recurso de suplicación por entender que no se habría producido la novación contractual sino una modificación en las condiciones laborales por cuanto (i) en el contrato no se especificaría terminantemente la extinción de la relación laboral anterior, siendo éste uno de los requisitos del art. 1.204 del Código Civil y del art. 9.2

del RD 1382/1985, y (ii) que la mención en la carta de desistimiento a la posibilidad de que un tribunal pudiera entender que la relación ordinaria habría subsistido sería reveladora de que la empresa era consciente de lo anterior.

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid recuerda que, en caso de promoción interna, a falta de pacto en contrario, la relación laboral común se suspende, pudiendo reactivarse al finalizar la relación de alta dirección. Por otro lado, reitera que puede pactarse la sustitución de la relación laboral ordinaria si (i) dicho acuerdo se hace constar expresamente, y (ii) transcurren dos años desde el acuerdo novatorio.

La Sala acoge el recurso del directivo al entender que los términos de la cláusula 13 del contrato son equívocos, oscuros y confusos, no pudiendo beneficiar a la parte que los ha impuesto (que, además, en el momento de su suscripción se encontraba en una clara posición de superioridad), por aplicación del art. 1.288 del Código Civil. La Sala entiende que dicha cláusula refleja, en realidad, una voluntad de novación modificativa de las condiciones de trabajo y no la extinción de la relación ordinaria.

Por otro lado, el Tribunal da la razón a la parte recurrente al entender que no se han cumplido los requisitos del art. 1204 del Código Civil ni del art. 9.2 del RD 1382/1985, al no ser la cláusula lo suficientemente clara en relación con la novación extintiva. Entiende la Sala que, a falta de aquella, no se debe aplicar la grave consecuencia extintiva de la relación laboral ordinaria, quedando esta última en suspenso. Por último, los términos contenidos en la carta de despido descubren que la empresa conocía que la cláusula 13 del contrato de alta dirección no establecía con la claridad suficiente la extinción del contrato.

Por ello, la extinción de la relación laboral ordinaria constituye un despido improcedente, por cuanto el directivo no ha podido reanudar la relación ordinaria anterior.

Declaración de nulidad del despido de una trabajadora producido tras una solicitud de días libres para preparar la operación de su hijo por una grave enfermedad

El tribunal justifica el abono de una indemnización por daños por vulneración de derechos fundamentales cifrada en 18.000€ teniendo en cuenta la penosa situación familiar de la trabajadora tras su despido, el consiguiente sufrimiento emocional y la pérdida de capacidad económica.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura de 5 de julio de 2018 [ECLI: ES:TSJEXT:2018:872]

La sentencia se refiere al despido disciplinario de una empleada de una cadena de supermercados, producido al día siguiente de comunicar que su hijo sería operado por una grave afección.

La trabajadora tenía con dos hijos, ambos con una patología cardíaca genética compleja. Desde su contratación en el año 2004, la patología de sus hijos únicamente requería revisiones a las que la empleada podía acudir en sus días de libranza. El padre de la trabajadora falleció el 13 de marzo de 2017. Dos días más tarde, ésta fue informada de que la patología de su hijo había pasado a un estadio severo, por lo que podría ser operado. La empleada comunicó a la empresa dicha situación, la cual le cambió las vacaciones que tenía asignadas. En fecha 18 de mayo de 2017 la trabajadora telefoneó al jefe de tienda para comunicarle que su hijo iba a ser intervenido. Aunque la respuesta por parte de la empresa fuera que se le darían días si los necesitaba, al día siguiente se le entregó una carta de despido disciplinario con base en incumplimientos deliberados de sus obligaciones. Unos días más tarde, la trabajadora acudió a urgencias por un episodio de ansiedad grave reactiva, iniciando un periodo de incapacidad temporal.

El Juzgado de lo Social estimó la demanda de la trabajadora, declarando el despido nulo por lesión de la garantía de indemnidad, aunque sin acoger la pretensión de indemnización de 18.000€. Frente a tal sentencia se alzan en suplicación ambas partes.

El recurso de suplicación de la empresa invoca que no se habría vulnerado la garantía de indemnidad de la trabajadora. En este sentido, hace referencia a la sentencia del Tribunal Supremo de 26 de abril de 2018, en la que la empresa despidió a un trabajador tras negarse a firmar una novación contractual, sin que el Alto Tribunal declare la nulidad del despido. La sentencia explica que “para que se

produzca la misma [vulneración de la garantía de indemnidad] necesariamente ha de ir precedida del ejercicio por parte del trabajador de una acción judicial o de actos preparatorios o previos o reclamaciones extrajudiciales”.

Pese a ello, el Tribunal Superior de Justicia desestima el recurso de suplicación de la empresa. En primer lugar, menciona que ha quedado acreditado que los hechos imputados a la trabajadora carecían de fundamento y que la misma no había sido sancionada desde el comienzo de su relación laboral. En este contexto, el despido de la trabajadora fue la respuesta a la comunicación de que haría uso de sus derechos laborales. Teniendo en cuenta la rapidez con la que se produjo la extinción del contrato y las “buenas palabras” por parte de la empresa el día anterior, la empleada no tuvo tiempo de reclamar judicialmente el ejercicio de tales derechos y, en estas circunstancias, la Sala toma como un acto previo al ejercicio de la acción judicial o reclamación extrajudicial la solicitud telefónica. Argumenta la Sala que, en caso de no hacerlo así, bastaría con que la empresa despidiera a un trabajador apenas conociera de su intención de ejercitar sus derechos laborales.

La trabajadora solicita, en su recurso, el abono de una indemnización de 18.000€ por vulneración de derechos fundamentales.

La Sala acoge el recurso, concediendo la indemnización por el importe solicitado –que considera adecuado. A tal fin, utiliza el criterio orientador de la LISOS– concretamente, del art. 8.12 que califica de infracción muy grave “*las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación*”, encuadrándose la indemnización solicitada en la sanción en grado mínimo. A ello se añade la penosa situación familiar de la trabajadora el consiguiente sufrimiento emocional y la pérdida de capacidad económica.

Los mensajes a través de *Whatsapp* no son una vía correcta para comunicar una modificación sustancial de las condiciones laborales

El envío de la comunicación por *Whatsapp* resta fiabilidad al texto. Las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo deben realizarse por el empresario o por una persona apoderada a tal fin.

Sentencia del Juzgado de lo Social de Oviedo de fecha 5 de junio de 2018 [ECLI: ES:JSO:2018:3468]

En marzo de 2018, el encargado de almacén remite un mensaje a través de *Whatsapp* a un empleado que venía prestando sus servicios para la empresa desde el año 2007. El mensaje era relativo a la sustitución de algún compañero del horario nocturno durante el verano. El encargado, le pregunta, además, "¿qué vas hacer? ¿vas a ir de noche o de mañana?".

El trabajador omite responder a dichas preguntas y la empresa le remite, posteriormente, un burofax reprochándole no manifestar su voluntad acerca de la elección de turno.

El trabajador solicita, con base en el art. 41 del ET, el derecho a rescindir el contrato de trabajo y percibir la indemnización legal correspondiente, por entender que la comunicación por *Whatsapp* del encargado de almacén constituiría una modificación sustancial de sus condiciones laborales.

El Magistrado de instancia entiende, en primer lugar, que la modificación instada podría considerarse de carácter temporal, por afectar únicamente a un determinado período del año.

Por otro lado, entiende que la sustancialidad de la modificación es difícil de determinar, especialmente si se sustenta en factores psicológicos. En este sentido, el empleado alega que dicha modificación le habría producido ansiedad y miedo, aportando a tal efecto un informe de Historia Clínica en el que se le aconseja la administración de ansiolítico y se hace referencia al estrés laboral como causa del cuadro. A estos efectos, el Magistrado considera que el informe de Historia Clínica aportado no es un elemento probatorio concluyente.

En relación con la forma de comunicar la alegada modificación sustancial, el trabajador entiende que el mensaje por *Whatsapp* sería la comunicación empresarial por escrito de la modificación sustancial.

Sin embargo, el Magistrado de instancia entiende que el hecho de que dicha comunicación se haya remitido por *Whatsapp* resta fiabilidad al texto. Aduce para ello los siguientes motivos.

Por un lado, porque esa aplicación no es el mecanismo habitual para notificar modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, comunicaciones que requieren, de por sí, una redacción elaborada.

Por otro lado, porque las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo deben realizarse por el empresario o una persona apoderada para ello.

El Magistrado entiende que, además, la circunstancia de que el trabajador no haya respondido a las preguntas del encargado del almacén sobre lo que iba a hacer y sobre si iría de noche o de mañana, daría a entender que en realidad no ha existido una imposición categórica por parte de la empresa de modificar las condiciones de trabajo del demandante.

Por todo ello, la sentencia entiende que no se ha acreditado ninguna novación contractual, ni su imposición al trabajador, ni el carácter sustancial de la alegada modificación.

Publicación del calendario de fiestas laborales para 2019

En el BOE del sábado 20 de octubre de 2018 se hace pública la relación de fiestas laborales para el año 2019.

Resolución de 16 de octubre de 2018, de la Dirección General de Trabajo, por la que se publica la relación de fiestas laborales para el año 2019

El calendario laboral de 2019 establece doce días festivos, de los cuales solo ocho son comunes en toda España:

- 1 de enero (Año Nuevo);
- 19 de abril (Viernes Santo);
- 1 de mayo (Fiesta del Trabajo);
- 15 de agosto (Asunción de la Virgen);
- 12 de octubre (Fiesta Nacional de España);
- 1 de noviembre (Todos los Santos);
- 6 de diciembre (Día de la Constitución Española); y
- 25 de diciembre (Natividad del Señor).

Dos festivos comunes caen en domingo: el 6 de enero (Día de Reyes); y el 8 de diciembre (Inmaculada Concepción). Las Comunidades Autónomas pueden desplazar la celebración al lunes siguiente o a otro día. Concretamente:

- En relación con el Día de Reyes, el lunes día 7 de enero será festivo en Andalucía, Aragón, Asturias, Canarias, Castilla y León, Extremadura, Madrid, Murcia, Navarra, Ceuta y Melilla, alargando un día más las vacaciones navideñas;
- En relación con la Inmaculada Concepción, el lunes 9 de diciembre será festivo en Andalucía, Aragón, Asturias, Cantabria, Castilla y León, Extremadura, Madrid, La Rioja y Melilla.

El resto de Comunidades Autónomas ha optado por trasladar el festivo de la Inmaculada Concepción (8 de diciembre), que cae en domingo, a otros días del año.

En Semana Santa, el 18 de abril (Jueves Santo), será festivo en todas las comunidades autónomas, salvo en Cataluña y

en Comunidad Valenciana, donde será fiesta de viernes 19 a lunes 22 de abril.

En Andalucía, Asturias, Canarias, Extremadura, Galicia, Madrid, Murcia, Ceuta y Melilla los días festivos irán de jueves 18 a domingo 21 de abril, mientras que en Baleares, Cantabria, Castilla-La Mancha, Navarra, País Vasco y La Rioja los días festivos en Semana Santa irán de jueves 18 a lunes 22.

Por último, a los 12 días festivos nacionales y autonómicos hay que sumar los 2 días festivos locales de cada ciudad.

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 (cms-asl@cms-asl.com)



Twitter



LinkedIn



www.cms.law

C/M/S/ Law-Now™

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

C/M/S/ e-guides

Law . Tax

Your expert legal publications online.

In-depth international legal research and insights that can be personalised.
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, Tirana, Utrecht, Vienna, Warsaw, Zagreb and Zurich.

cms.law

