



**ANTRÀS**  
ABOGADOS ASOCIADOS

*Desde 1940*

---



*FEBRERO 2018*

**NEWSLETTER**

**INFORMACIONES LABORALES**

Febrero 2018



## Publicado el Real Decreto de Modificación del Reglamento de Planes y Fondos de Pensiones.

En el BOE del día 10 de febrero de 2018 se ha publicado el Real Decreto 62/2018, de 9 de febrero, por el que se modifica el Reglamento sobre la instrumentación de los compromisos por pensiones de las empresas con los trabajadores y beneficiarios, así como el Reglamento de planes y fondos de pensiones. La norma, que entró en vigor al día siguiente de su publicación, regula, entre otras cuestiones como pueden ser las comisiones de gestión y depósito a percibir por las entidades gestoras y depositarias de fondos de pensiones, la liquidez de los fondos y planes de pensiones.

De esta forma, con el objetivo de potenciar el ahorro a través de estos instrumentos, se posibilita la disposición anticipada de los derechos consolidados del partícipe correspondientes a aportaciones realizadas con al menos 10 años de antigüedad. A partir del 1 de enero de 2025, se podrá disponer, sin limitaciones, de las aportaciones con una antigüedad de al menos diez años. Así, todas las aportaciones realizadas

con anterioridad a 2015 se podrán hacer líquidas a partir de 2025 y las realizadas con posterioridad deberán dejar transcurrir los diez años correspondientes.

No obstante, ha de tenerse en consideración que, en el caso de los partícipes de planes de pensiones del sistema de empleo, la disposición anticipada total o parcial de los derechos consolidados con al menos 10 años de antigüedad se condiciona a que lo permita el compromiso, lo prevean las especificaciones del plan y con las condiciones o limitaciones que, en su caso, se establezcan.

El Real Decreto establece que las especificaciones de los planes de pensiones, los boletines de adhesión y los documentos con los datos fundamentales para el partícipe de los planes individuales, así como las normas de funcionamiento de los fondos de pensiones, deberán adaptarse a lo establecido en este Real Decreto, en el plazo de 6 meses desde su entrada en vigor.

## A propósito de las guardias localizadas fuera del centro de trabajo y su consideración como tiempo de trabajo.

Con carácter general, y sin perjuicio de las reglas específicas que existen en determinados sectores como son los del transporte, los tribunales españoles han venido considerando que el tiempo de disponibilidad desarrollado fuera del centro de trabajo no formaba parte de la jornada de trabajo, por cuanto si bien el trabajador estaba disponible

para un eventual llamamiento por la empresa no desarrollaba ninguna actividad productiva. Sólo cuando se producía el llamamiento y había prestación de servicios se computaba el tiempo de trabajo (SSTS 08-06-2006 y 29-11-1994). En concreto, se ha afirmado que «la mera situación de disponibilidad, en la que el trabajador tan sólo



está localizable y a disposición de la empresa, no implica por sí sola el desarrollo de ningún trabajo y, por ende, está claramente fuera de la jornada laboral y no puede en absoluto ser calificada ni como tiempo de trabajo ni como horas extraordinarias» por cuanto durante las guardias de localización es evidente que no concurre el «lugar de trabajo», que sólo lo es el espacio físico en donde se desarrolla la actividad profesional con presencia y disponibilidad plena. Incluso en aquellos supuestos en los que el trabajador disponía de un escaso margen de tiempo de respuesta a los requerimientos empresariales, limitándose por ello su libertad de actuación durante los tiempos de disponibilidad (pilotos de helicóptero del servicio de salvamento marítimo de la Xunta de Galicia, STSJ Galicia 24-01-2008).

La reciente sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 21 de febrero de 2018, Asunto Matzak, puede suponer un cambio de rumbo en dicha jurisprudencia. El asunto resuelto por el Tribunal europeo tiene por objeto la reclamación de un bombero belga con relación a la consideración como tiempo de trabajo de los periodos de guardia localizada. El Tribunal europeo tras recordar que la Directiva en esta materia sólo reconoce dos categorías conceptuales, el «tiempo de trabajo» y «periodos de descanso», sin que existan conceptos intermedios, y advertir que entre los elementos característicos del concepto de «tiempo de trabajo» no figuran la intensidad del trabajo desempeñado por el trabajador por cuenta ajena ni el rendimiento de éste, recuerda que, en principio, durante la situación de guardias localizables sólo debe considerarse «tiempo de

trabajo» en el sentido de la Directiva 2003/88 el tiempo dedicado a la prestación efectiva de servicios (STJUE de 9 de septiembre de 2003, Jaeger), sin embargo, inmediatamente matiza esa conclusión para aquellos supuestos en los que el trabajador debe permanecer físicamente en un lugar geográficamente delimitado y, sobretodo, con obligación de presentarse en el centro de trabajo en un plazo breve de tiempo (8 minutos). La brevedad del plazo implica a juicio del Tribunal una restricción considerable de la posibilidad de realizar otras actividades que determina que el tiempo de guardia localizable así configurado debe considerarse «tiempo de trabajo» aunque no exista prestación efectiva de servicios.

Sin duda, esta sentencia del Tribunal europeo obligará a efectuar un análisis más detallado de los supuestos en los que el trabajador está en situación de guardia localizada por cuanto si puede considerarse ajustada en la resolución del caso concreto (8 minutos de respuesta puede identificarse con la disponibilidad que existe en las guardias que se realizan en el centro), en ningún caso debiera ser interpretada como la consagración de una correlación de éstas con el tiempo de trabajo. Habrá de determinarse, casuísticamente, en función del régimen jurídico de la guardia, si este “restringe considerablemente la posibilidad de realizar otras actividades” para, sólo en este caso, ser considerada tiempo de trabajo. Una situación que determinará mayor grado de inseguridad jurídica y que, en cualquier caso, recomienda revisar los marcos reguladores de estas fórmulas de trabajo.

---

## Huelga del día 8 de marzo.

---

El 8 de marzo, Día Internacional de la Mujer, se ha convocado una “huelga” o paro de mujeres en más de 150 países. En España de forma paralela y, en este caso, bajo la forma de una auténtica huelga, se han efectuado

dos convocatorias oficiales de huelga general:

- la primera, de 24 horas, convocada por el sindicato Confederación General de Trabajadores (CGT) y con relación “a todos





los trabajadores y trabajadoras de todos los ámbitos sectoriales, públicos y privados, funcionarios (...) en el ámbito territorial del estado español”.

- la segunda, convocada por los sindicatos mayoritarios Comisiones Obreras (CCOO) y Unión general de Trabajadores (UGT), “será de 2 horas en cada uno de los turnos de trabajo”. En concreto, según resulta de la convocatoria efectuada **con carácter general**, para las jornadas partidas y continuadas de turno de mañana, la huelga será de 11:30 a 13:30 h; para las jornadas continuadas en el turno de tarde, será de 16:00 a 18:00 h y para las jornadas continuadas en turno de noche, la huelga se hará durante las dos primeras horas del turno que comience en la jornada del día 8 “salvo en aquellos ámbitos, sectores, o empresas, que se notifique expresamente un horario distinto”. Así, por ejemplo, en Cataluña se han previsto horarios específicos para una serie de sectores:

- **Sector de transportes de viajeros:** jornadas continuadas de mañana: 7 a 9 horas; jornadas continuadas en turno de tarde: de 18:30 horas a 20:30 horas.

- **Sector sanitario:** jornadas continuadas en turno de mañana de 08:00 a 10:00 horas;

- **Sector de ocio educativo y sociocultural:** jornadas continuadas en turno de mañana: 12:00 a 14:00 horas; jornadas continuadas turno de tarde, la huelga será de 18:00 a 20.00 horas;

- **Guarderías** (excepto las municipales): de 15:00 a 17:00 horas;

- **Centros de enseñanza ordinaria, institutos, enseñanza reglada, no reglada, universidades, centros especiales de trabajo:** de 11.30 a 13.30 horas con la excepción de las personas trabajadoras que trabajen por la tarde que realizarán la huelga de 15.00 a 17.00 horas.



## **Despido colectivo y afectación a trabajadoras embarazadas. La STJUE de 22 de febrero de 2018.**

*El Tribunal de Justicia ha declarado que la Directiva 92/85 no se opone a una normativa nacional que permite el despido de una trabajadora embarazada con motivo de un despido colectivo siempre que la decisión de despido se haya tomado, durante el período comprendido entre el comienzo del embarazo y el final del permiso de maternidad, por razones no relacionadas con el embarazo de la trabajadora. Este fallo surge a raíz de la cuestión prejudicial planteada por el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, al que llegó el caso de una empleada de Bankia a la que, en el marco de un despido colectivo, se le notificó la extinción de su contrato de trabajo estando embarazada.*

*El TJUE considera que “la Directiva 92/85 no se opone a una normativa nacional que permite al empresario despedir a una trabajadora embarazada en el marco de un despido colectivo sin comunicarle más motivos que los que justifican ese despido colectivo, siempre y cuando se indiquen los criterios objetivos que se han seguido para designar a los trabajadores afectados por el despido”.*

*El TJUE declara que la Directiva 92/85 no se opone a una normativa nacional que, en el marco de un despido colectivo, no establece ni una prioridad de permanencia en la empresa ni una prioridad de recolocación en otro puesto de trabajo, aplicables con anterioridad a ese despido, para las trabajadoras embarazadas, que hayan dado a luz o en período de lactancia.*