



# Á

## SUMARIO DE ACTUALIDAD LABORAL Y ADMINISTRATIVA - Año I, n° 3 (Septiembre 2020)

# R

**LA NOTICIA RELEVANTE:** PUBLICADO EL NUEVO REAL DECRETO LEY REGULADOR DEL TRABAJO A DISTANCIA (R.D. 28/2020, DE 22 DE SEPTIEMBRE).

El R.D.L. publicado en B.O.E. el pasado 23/09/2020, afecta a la totalidad de los sectores profesionales y respecto del mismo podemos destacar cuatro grandes aspectos: 1) El concepto de "trabajo a distancia" recogido en el artículo 13 E.T., se supera, desgranándose en tres modalidades diferenciadas; 2) Se resalta el carácter voluntario de esta modalidad contractual; 3) Con carácter general, se establece que las personas trabajadoras a distancia se beneficiarán de las mismas condiciones de trabajo y derechos que la plantilla que presta sus servicios de manera presencial; 4) Se establece una regulación específica de las facultades de control y organización que corresponden a las empresas. Se puede consultar el texto completo de la norma en el siguiente enlace: [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2020-11043](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2020-11043)

# E

**EL CONCEPTO LABORAL:** "SUCESIÓN DE EMPRESA".

Tal y como dispone el artículo 44 del E.T. el cambio de titularidad de una empresa, de un centro de trabajo o de una unidad productiva autónoma no extinguirá por sí misma las relaciones laborales de los trabajadores pertenecientes a éstas, quedando el nuevo empresario subrogado en los derechos y obligaciones laborales y de Seguridad Social del anterior, y en general, de todas las obligaciones que en materia de protección social complementaria hubiere adquirido la "empresa saliente".

# A

En todos los supuestos de sucesión de empresa han de concurrir dos elementos fundamentales, un elemento subjetivo consistente en la sustitución de un empresario por otro y uno objetivo, determinado por la entrega real de todos los factores esenciales de la empresa capaces de asegurar la continuidad del conjunto de sus elementos. Aunque inicialmente pueda parecer una figura sencilla, en la práctica nos encontramos con multitud de matices para delimitar que constituye o no una sucesión de empresa, debiendo estar a un análisis pormenorizado de cada caso.

**LA SENTENCIA DESTACADA:** LA OPCIÓN POR LA READMISIÓN EN LOS DESPIDOS IMPROCEDENTES NUNCA DEBE SER DEL EMPLEADOR.

El Juzgado de lo Social n° 34 de Madrid ha emitido sentencia novedosa, en la que por vez primera vez se obliga al empresario a readmitir a un trabajador después haberse declarado improcedente su despido. Hasta el momento y para el caso de declararse la improcedencia del despido, según el Estatuto de los Trabajadores (Art. 56) es el empresario el que elige, salvo los casos tasados (Art.56.4 ET), entre reincorporación o indemnización, pero esta vez el juez ha obligado a la empresa a reincorporar al trabajador cesado y a indemnizarle por los salarios de trámite, ya que, según la sentencia, se ha vulnerado la normativa internacional. Según argumentación dada por el juez, la carta de despido es del todo insuficiente para concluir la existencia de una desobediencia. Solo se detectó desorden y suciedad en los pasillos que tenía asignados el empleado, pero ello por sí solo no encierra desobediencia alguna, -ni siquiera infracción de los deberes laborales del trabajador despedido, subraya la sentencia-. ([Juzgado Social n° 34 de Madrid, ST 71/2020 de 21 Feb. 2020](#))

# 3

Firma integrada en



Calle Zaragoza, n° 43

41001 – Sevilla

955181176 – (+34) 667624160

[abogados@monreal-legal.com](mailto:abogados@monreal-legal.com)

[www.monreal-legal.com](http://www.monreal-legal.com)