1. **Otros asuntos de interés:**

* Sentencia TS Unificación de Doctrina sobre caducidad de la ultraactividad del convenio colectivo. [STS nº 657/2018 Social 21/06/2018](https://mandrillapp.com/track/click/12447355/go.vlex.com?p=eyJzIjoiVnhnRG8tMnRwZzVVZ1lnNXlSLVpZOEl0TzVRIiwidiI6MSwicCI6IntcInVcIjoxMjQ0NzM1NSxcInZcIjoxLFwidXJsXCI6XCJodHRwOlxcXC9cXFwvZ28udmxleC5jb21cXFwvdmlkXFxcLzczNjEyMjIxNz91dG1fc291cmNlPWVtYWlsJnV0bV9jYW1wYWlnbj1kaWdlc3QtZXNcIixcImlkXCI6XCJmZjMyZmU3YTc5YmE0NWRiYTM3OWRmODVkOTdhOGY1ZlwiLFwidXJsX2lkc1wiOltcImVmMDM4ZGFlMjgzNDVkZDc2MWUxOGUzOGZiNWIxMDAyMmMyOTY1OWFcIl19In0). El Tribunal Supremo avala la caducidad de la ultraactividad de los convenios.

Fin de ultraactividad del convenio colectivo: La regulación del régimen de ultraactividad legal implica, que transcurrido un año desde la denuncia del convenio se aplicará, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación. Con esta regulación se pretende evitar una 'petrificación' de las condiciones de trabajo pactadas en convenio y que no se demore en exceso el acuerdo renegociador.

Así el Tribunal Supremo unifica doctrina y avala que la ultraactividad de los convenios caduca al año, periodo en el que el convenio anterior se sigue aplicando mientras se negocia uno nuevo, por lo que no procede aplicar el convenio anterior una vez pasado ese plazo.

Es decir, acepta que la ultractividad se aplique por un tiempo limitado, pero una vez transcurrido un año desde que haya sido denunciado por alguna de las partes, pasa a aplicarse el convenio superior.

* Sentencia del TJUE que exime a las embarazadas de trabajar en horario nocturno si existe riesgo para su salud.
* Sentencia TJUE en relación con la Directiva 2003/88/CE y el concepto “tiempo de trabajo”.

1. **Sueldo base de los EIR: Variación a la baja en algunas comunidades autónomas.** Asunto no comentado por falta de tiempo.