

CONVENIOS COLECTIVOS

LOS EFECTOS DEL PRINCIPIO DE CORRESPONDENCIA AL NEGOCIAR LOS CONVENIOS

En virtud del principio de correspondencia, para que el Convenio Colectivo tenga la naturaleza estatutaria y el carácter de norma jurídica de afectación general, tiene que haber sido negociado cumpliendo las exigencias contenidas sobre la negociación colectiva.

[SEGUIR LEYENDO](#)



PROTECCIÓN DE DATOS

EL DELEGADO DE PROTECCIÓN DE DATOS

El Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento y del Consejo de 27 de abril del 2016 ("Reglamento"), relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos ha creado una nueva figura de indudable importancia: el "Data Protection Officer" o Delegado de Protección de Datos (DPO).

[SEGUIR LEYENDO](#)



DESPIDOS Y DERECHO A LA INTIMIDAD

HURTOS, DESPIDOS Y CINTAS DE VIDEO

La utilización de cámaras de videovigilancia para detectar incumplimientos laborales y sancionar a los trabajadores que incurrir en ellos viene considerándose lícita, siempre que se respete la normativa de protección de datos personales.

[SEGUIR LEYENDO](#)



DESTACADOS

La Tribuna de Federico Durán

- Registro de la jornada: al Supremo no le gustan los atajos

Flashs de actualidad

- El esperado Convenio de Seguridad Social con China
- Batería de medidas sociales y de conciliación en la Unión Europea
- Apertura de la Mesa de diálogo social sobre la seguridad y salud en el trabajo
- Propuestas de los sindicatos para la Mesa de empleo y calidad en el empleo
- Se constituye el grupo de trabajo para la tarjeta social

Sentencias de lectura imprescindible

Normas de interés

ALERTAS

ARTÍCULOS PROFESIONALES

BLOG

ACCEDE A NUESTRO

BLOG

SÍGUENOS





REGISTRO DE JORNADA: AL SUPREMO NO LE GUSTAN LOS ATAJOS



La Sentencia 246/2017, de 23 de marzo, del Pleno de la Sala Social del Tribunal Supremo, aborda la existencia o no de una obligación empresarial de establecer un sistema de registro de la jornada diaria de trabajo, y lo hace fijando no solo los criterios interpretativos al respecto sino estableciendo también una doctrina de alcance más general cuya trascendencia debe venir resaltada. Esta doctrina ha sido reiterada más tarde por el Tribunal Supremo ("TS") en su nueva Sentencia de 20 de abril de 2017.

En una decisión valiente, de construcción sencilla pero plena de sen-

tido jurídico, el TS asume un planteamiento que podría resumirse así: ante problemas interpretativos complejos y ante vacíos o deficiencias normativas, no caben los atajos. Olvidamos con frecuencia que el Derecho tolera una interpretación evolutiva, una adaptación a la realidad del momento en que las normas han de aplicarse y una adecuación a las exigencias del caso concreto, pero no permite suplantar a través de la labor interpretativa el papel del legislador ni deshacer al modo de Alejandro Magno los nudos gordianos con los que en dicha labor interpretativa nos tropecemos.

Un atajo fue el que tomó, en la sentencia casada y anulada por la del TS, la Audiencia Nacional ("AN"). Como un atajo es también el que, siguiendo su estela, venía tomando la Inspección de Trabajo (si bien, tras las Sentencias dictadas, ha tenido que modificar la posición mantenida hasta la fecha). La primera, al resolver el nudo gordiano de cómo determinar la existencia de horas extraordinarias sin que exista un registro o control de todas las horas de trabajo realizadas, por el expeditivo método de obligar a las empresas a establecer un sistema de registro de la jornada diaria efectiva que realiza la plantilla, que permita comprobar el

adecuado cumplimiento de los horarios pactados. Y la segunda mediante la exigencia, por la vía sancionadora, del establecimiento de dicho sistema, considerando su ausencia una infracción administrativa.

El TS no ignora el problema de fondo, señalado en los votos particulares, de cómo poder demostrar la existencia de horas extraordinarias sin que se lleve a cabo un registro de la jornada total realizada por los trabajadores. No hay que olvidar el mandato del artículo 35.5 del Estatuto de los Trabajadores ("ET") de que la jornada del trabajador se registre día a día, si bien

a efectos del cómputo de horas extraordinarias. El método más directo para cumplir ese mandato consiste, en efecto, en imponer un registro de la jornada diaria para poder calcular, a partir del mismo (no necesariamente de forma diaria, sino tomando en consideración los periodos de tiempo correspondientes), la realización de horas extraordinarias. Y, ya puestos, dicho registro habría de servir también para comprobar el adecuado cumplimiento de los horarios pactados (lo que lleva el tema, como bien se resalta en uno de los votos particulares, más allá de la estricta problemática de las horas extraor-

dinarias del artículo 35). El problema es que ese es un atajo interpretativo que tropieza con las exigencias del ordenamiento jurídico.

En efecto, aunque la problemática se extienda al control del cumplimiento de la jornada pactada, la base normativa de la que hay que partir a los efectos de un posible registro de la jornada como obligación legalmente impuesta, es la aportada por el artículo 35.5 ET. Y en su interpretación es donde el TS anula los atajos hermenéuticos a los que nos hemos referido. Ante todo, por la literalidad de la norma. El artículo 35, dice el TS, se refiere exclusivamente a las horas extra ("a efectos



El TS no ignora el problema de fondo, señalado en los votos particulares, de cómo poder demostrar la existencia de horas extraordinarias sin que se lleve a cabo un registro de la jornada total realizada por los trabajadores.



del cómputo de horas extraordinarias”), por lo que la obligación de registro que consagra (registro en el sentido de anotación, asiento o apunte, pues ese es el sentido propio del término “registrar”) se extiende “solo a las horas extraordinarias realizadas para lo que se apuntará el número de horas trabajadas cada día y se dará copia de esos apuntes al trabajador al final de mes”.

En segundo lugar, por una interpretación sistemática, teniendo en cuenta que a la hora de regular la jornada ordinaria (artículo 34 ET) no se establece ninguna obligación de registro, y que cuando el legislador ha querido, en supuestos especiales, que exista un registro de toda la jornada laboral, lo ha impuesto expresamente, tanto en el ordenamiento nacional (por ejemplo, en la regulación del trabajo a tiempo parcial o de ciertas jornadas especiales de trabajo) como en el comunitario



Al respecto, pueden darse situaciones de gran complejidad y muy variadas, y puede resultar complicada la prueba de la superación de la jornada pactada o de la realización de horas extra, lo que probablemente aconseje una nueva regulación normativa.

(como se expone en el fundamento de derecho cuarto). Por tanto, hay que concluir que el artículo 35.5 “solo obliga, salvo pacto que amplíe ese deber, a llevar el registro de las horas extra realizadas y a comunicar a final de mes su número al trabajador y a la representación legal de los trabajadores el número de horas extra realizadas, caso de haberse efectuado”. Mucho menos, puede admitirse que el precepto exija la “llevanza de un registro de la jornada diaria efectiva de toda la plantilla para poder comprobar el cumplimiento de las horas pactadas”, como pretendían los demandantes y estableció la AN.

Al respecto, pueden darse situaciones de gran complejidad y muy variadas, y puede resultar complicada la prueba de la superación de la jornada pactada o de la realización de horas extra, lo que probablemente aconseje una nueva regulación normativa, pero no per-

mite a los Tribunales suplir al legislador: “Los Tribunales no pueden suplir al legislador imponiendo a la empresa el establecimiento de un complicado sistema de control horario, mediante una condena genérica que obligará, necesariamente, a negociar con los sindicatos el sistema a implantar, por cuanto no se trata, simplemente, de registrar la entrada y salida, sino el desarrollo de la jornada efectiva de trabajo con las múltiples variantes que supone la existencia de distintas jornadas, el trabajo fuera del centro de trabajo y, en su caso, la distribución irregular de la jornada a lo largo del año”.

Además, pueden entrar en juego otros derechos fundamentales como la intimidad y libertad del trabajador (sobre todo en esos supuestos de trabajo fuera del centro de trabajo), lo que hará preciso tener en cuenta la normativa de protección de datos.

Todo ello, impide llevar a cabo una “interpretación extensiva del artículo 35.5 ET imponiendo obligaciones que limitan” los derechos empresariales consagrados en la normativa ordinaria (artículo 20.3 ET) y en la constitucional (la libertad de empresa del artículo 38 de la Constitución Española, “CE”). Máxime cuando esas obligaciones se traducen en un mandato genérico que, como dice el TS, obligaría a una concreción negociada del mismo o a dejar en manos de la Inspección de Trabajo (¿con qué título jurídico?) su validación.

Por último, y aunque se trata de un mero *obiter*, el TS sale al paso también del atajo tomado por la actuación inspectora. Esta actuación, basada en una norma tan genérica en su tipificación de las infracciones que hace surgir severas dudas de constitucionalidad, como es el artículo 7.5 LISOS, no puede ignorar que la falta de

llevanza o incorrecta llevanza del registro “no se tipifica por la norma como infracción de forma evidente y terminante”, lo que obliga a una interpretación restrictiva y no extensiva del precepto, como sucede con todos los limitadores de derechos y los sancionadores.

Y sale al paso, finalmente, el TS de las alegaciones de indefensión del trabajador a la hora de probar la realización de horas extra. El trabajador tendrá a su favor el artículo 217.6 de la Ley de Enjuiciamiento Civil (“LEC”), “norma que no permite presumir la realización de horas extraordinarias cuando no se lleva su registro, pero que juega en contra de quien no lo lleva cuando el trabajador prueba que sí las realizó”. Lo que, por una parte, debería impedir la práctica inspectora de calcular la existencia de horas extra “por estimación”, y por otra aconseja establecer algún sistema empresarial de control al respecto.



6 LOS EFECTOS DEL PRINCIPIO DE CORRESPONDENCIA AL NEGOCIAR LOS CONVENIOS

JOSÉ LUIS CEBRIÁN

En virtud del principio de correspondencia, para que el convenio colectivo tenga la naturaleza estatutaria y el carácter de norma jurídica de afectación general, tiene que haber sido negociado cumpliendo las exigencias contenidas sobre la negociación colectiva, es decir, que ante el empresario, los representantes de personal únicamente pueden ejercer la representación para la que fueron elegidos (art. 60.2 del Estatuto de los Trabajadores, "ET") y, si se encuentra circunscrita a un centro de trabajo concreto, no es extensible, irradiable o ampliable al resto del colectivo de los trabajadores de la empresa de distintos centros, aunque carezcan de representación unitaria.

El referido principio, entre la representación social y el ámbito del

convenio colectivo, exige que el ámbito de actuación del órgano de representación de los trabajadores en el ámbito del convenio colectivo de empresa se corresponda estrictamente con el de afectación del mismo. Asimismo, exige que el hecho de que los restantes centros de trabajo de la empresa no tengan representación unitaria no afecte a la legitimación, pues la elección de los órganos de representación unitaria de los centros de trabajo compete a los trabajadores de dichos centros y la inexistencia de aquéllos no puede producir el efecto de otorgar legitimación a la representación legal de otro distinto.

Nada nuevo bajo el sol, salvo por la generalización de impugnaciones por parte de los sindicatos mayoritarios

contra los convenios colectivos que, especialmente en determinados sectores, como el de las empresas multiservicios, pretendían extender las condiciones negociadas en convenios colectivos cuyo ámbito se circunscribía a un único centro de trabajo al resto de los centros de la empresa. La respuesta, tanto de la Audiencia Nacional como del Tribunal Supremo, coherentemente con el principio de correspondencia, ha sido la anulación sistemática de estos convenios colectivos en su integridad.

No obstante, la novedad introducida por la reciente sentencia del Tribunal Supremo de 23 de febrero de 2017, radica no en la modificación del propio principio de correspondencia, sino en los efectos de la declaración cuando el mismo resulta vulnerado.

“ La sentencia resuelve anular solo parcialmente el convenio colectivo, lo que sin duda es una buena noticia especialmente en lo referido al mantenimiento de los ámbitos de este tipo de negociaciones toda vez que la declaración de nulidad de la totalidad del convenio ponía en grave riesgo su propia continuidad y, por tanto, su existencia. ”

Efectivamente, hasta la fecha la constatación de tal vulneración conllevaba, como hemos dicho, la declaración de nulidad de la totalidad del convenio.

En el supuesto enjuiciado, el convenio en cuestión había sido negociado con la representación de los trabajadores (delegado de personal) de un único centro de trabajo (Madrid), disponiendo en su ámbito de aplicación que el mismo afectaba a todos los trabajadores contratados y adscritos a dicho centro de trabajo, incluidos aquellos que habiendo sido contratados o estuviesen adscritos al centro de trabajo en cuestión, debieran prestar servicios, total o parcialmente, temporal o permanentemente, fuera del centro de trabajo, de la Comunidad Autónoma en la que se encontraba el mismo e, incluso en el territorio nacional. La Audiencia Nacional, en su sentencia de 4

de marzo de 2016, consideró desbordado el principio de correspondencia, destacando que la intención de la empresa fue en todo momento la de aplicar el convenio a todos los centros de trabajo de la empresa en el territorio nacional, resolviendo la anulación de todo el convenio colectivo.

El Tribunal Supremo resuelve el recurso pero limita la anulación al precepto objeto de controversia, aplicando la teoría del *favor negotii*, orientado a garantizar la validez del negocio jurídico limitando la declaración de ineficacia exclusivamente sobre los preceptos nulos y ello con base en dos consideraciones: porque la nulidad total comportaría un cúmulo de perjuicios e inconvenientes, especialmente para los trabajadores, que pierden los derechos y ventajas que el convenio les ha reconocido, y

en atención a que sobre el convenio en cuestión existían varias adhesiones de otros centros de trabajo de la propia empresa.

En definitiva, la sentencia resuelve anular solo parcialmente el convenio colectivo, lo que sin duda es una buena noticia especialmente en lo referido al mantenimiento de los ámbitos de este tipo de negociaciones toda vez que la declaración de nulidad de la totalidad del convenio ponía en grave riesgo su propia continuidad y, por tanto, su existencia.

Sin duda, dada la conflictividad que sobre la materia existe en determinados sectores, nuestro Alto Tribunal deberá continuar con su labor interpretativa toda vez que las variantes que en la práctica se están produciendo dan para mucho más.

EL DELEGADO DE PROTECCIÓN DE DATOS:

UNA FIGURA ESENCIAL EN EL NUEVO PANORAMA DE LA PROTECCIÓN DE DATOS



RUI VALENTE / ALEJANDRO PADÍN

El Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento y del Consejo de 27 de abril del 2016 ("Reglamento"), relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos (en vigor desde el 25 de mayo de 2016), que será de aplicación a partir del 25 de mayo de 2018, va a introducir importantes cambios en el ámbito de las relaciones laborales.

Entre las novedades de este Reglamento se encuentra la creación de una nueva figura de indudable importancia: el "Data Protection Officer" o Delegado de Protección de Datos (DPO).

La designación del DPO va a ser obligatoria en una serie de supuestos, como es el caso en que las actividades principales del Responsable del Tratamiento ("RET") o Encargado del Tratamiento ("ET") consistan en operaciones que, por su naturaleza, alcance y/o fines, requieran una observación habitual y sistemática de interesados a gran escala. Como se puede observar, los términos utilizados por el Reglamento son conceptos jurídicos indeterminados que han tratado de ser interpretados por el Grupo de Trabajo del Artículo 29 (entidad que engloba a las autoridades europeas de protección de datos) en su guía de 5 de abril de 2017. Entre otros, se considera que entrarían dentro de este supuesto, por ejemplo, empresas de videovigilancia, entidades financieras, aseguradoras y algunos otros ejemplos específicos que son citados en esta guía.

En tales supuestos, el RET o ET que, en el marco de las relaciones laborales, será el empresario o empleador respecto de los datos de sus trabajadores, debe nombrar al DPO, sin perjuicio de que un grupo empresarial podrá nombrar un único DPO siempre que sea fácilmente accesible desde cada establecimiento.

El DPO tendrá, entre otras funciones, la de asesorar al RET o al ET en materia de cumplimiento del Reglamento y contará con un abanico amplio de funciones, a modo de ejemplo: informar y asesorar al RET o ET y a los empleados que se ocupen del tratamiento de las obligaciones legales, supervisar el cumplimiento de lo dispuesto en el Reglamento y de las políticas del RET o el ET en materia de protección de datos personales, incluida la asignación de responsabilidades, la concienciación y formación del personal que participa en las operaciones de tratamiento, y supervisar y recomendar la realización de las auditorías correspondientes o cooperar con las autoridades de protección de datos y actuar como punto de contacto de las mismas. El DPO estará obligado a mantener el secreto o la confidencialidad en lo que respecta al desempeño de sus funciones.

El DPO desempeñará sus funciones prestando la debida atención a los riesgos asociados a las operaciones de tratamiento, teniendo en cuenta la naturaleza, el alcance, el contexto y fines del tratamiento. El RET o el ET deberán proporcionarle los recursos necesarios para el desarrollo de sus funciones y para el mantenimiento de sus conocimientos especializados.

No se requiere que el DPO sea plantilla del RET o el ET. Así, el DPO podrá ser un empleado del RET o el ET o un externo contratado por medio de un contrato de prestación de servicios. Sin embargo, en cualquier caso, el DPO debe cumplir unos requisitos específicos y un perfil determinado. Entre esos requisitos deberá contar con conocimientos especializados en el ámbito del Derecho de protección de datos europeo y nacional, deberá tener experiencia en la materia, sensibilidad por las cuestiones relativas a la protección de los datos personales, conocer el sector de actividad al que se dedica la empresa, conocer la organización, así como tener capacidad para asumir las funciones establecidas por el Reglamento.

El Reglamento establece igualmente una serie de garantías para el DPO. Así, el DPO no recibirá instrucciones relativas al ejercicio de sus funciones y no podrá ser destituido ni sancionado por el desempeño de las mismas, rindiendo cuentas directamente al más alto nivel jerárquico del RET o el ET. Se permite que el DPO realice otras funciones distintas a las de este nombramiento, siempre y cuando el RET o ET garantice que no generan conflicto de intereses. En este sentido, la Guía del Grupo de Trabajo establece que no podrá desempeñar el cargo de DPO ningún alto directivo cuyas funciones tengan relación con la toma de decisiones en materia de tratamiento de datos, y pone como ejemplo, en este sentido, al Director de Recursos Humanos o el Director de Tecnología.

HURTOS, DESPIDOS Y CINTAS DE VIDEO



ISMAEL VIEJO

La utilización de cámaras de videovigilancia para detectar incumplimientos laborales y sancionar a los trabajadores que incurren en ellos viene considerándose lícita, siempre que se respete la normativa de protección de datos personales y que la limitación al derecho de la intimidad derivada de su uso se justifique atendiendo a los principios de proporcionalidad, idoneidad y necesidad.

No obstante lo anterior, a lo largo de los años los Tribunales han ido modulando su opinión respecto de los requisitos de licitud, definiendo una evolución marcada por cambios de criterio en cuestiones tales como la que nos ocupa en este comentario, a saber, si resulta o no necesario comunicar formal e individualmente a los trabajadores la instalación de tales cámaras y su propósito para que una grabación pueda utilizarse con tales fines, esto es, como herramienta para el ejercicio del poder disciplinario.

El Tribunal Constitucional, en la sentencia 29/2013, vino a modificar el criterio mantenido hasta tal fecha, concluyendo que la empresa debía necesariamente informar a los trabajadores no sólo acerca de la existencia de grabaciones, sino de forma "previa, clara e inequívoca" sobre la posibilidad de su utilización para la imposición de sanciones, calificando como nulo el despido basado en la prueba obtenida en grabaciones no informadas.

Tras esta sentencia y como bien es conocido, la posición mayoritaria de los Tribunales ha sido la de aplicar un

criterio estricto en cuanto del deber de información exigible al empresario en estos casos y coherente con los postulados de aquélla. Así, se ha venido manteniendo que era imprescindible informar expresamente a los trabajadores de forma individual de la finalidad perseguida con el control, aclarando de forma expresa que podía utilizarse para la imposición de sanciones disciplinarias y sin que fuese suficiente con la instalación de distintivos informativos generales en el centro de trabajo. Sin embargo, el pasado 3 de marzo de 2016, el Tribunal Constitucional dictó una nueva sentencia (nº 39/2016), en la que no sólo se afirmaba con claridad que el consentimiento del trabajador para ser grabado se entiende concedido de forma implícita en el contrato de trabajo, sino que, a los efectos que nos interesan en este comentario, consideraba suficiente como aviso al trabajador el distintivo general acerca de la existencia de medios de videovigilancia, sin necesidad por tanto de advertencia específica a éste acerca de su posible utilización o finalidad.

Y todo ello sin perjuicio de la necesaria ponderación de los derechos en conflicto (poder disciplinario vs derecho a la intimidad), sobre la base de la proporcionalidad de la medida (el mencionado triple juicio de idoneidad, necesidad y proporcionalidad).

Pues bien, una vez marcada esta nueva línea interpretativa, el Tribunal Supremo, en fecha 7 de julio de 2016, dictó sentencia, en la que recogió y aplicó este mismo criterio, que nuevamente

DE ACTUALIDAD



ha sido ratificado por dos recientes sentencias de 31 de enero y 2 de febrero de 2017, lo que implica, de momento, la consolidación del criterio antes mencionado.

Así, el supuesto analizado en la sentencia del pasado 31 de enero se resume en los siguientes extremos:

1. Un dependiente fue despedido por la manipulación de tickets y el supuesto hurto de diferentes cantidades en diversas ocasiones, sobre la base de las imágenes que se obtuvieron de una cámara que enfocaba la caja registradora, y de cuya ubicación era consciente el empleado por los comunicados generales.
2. Impugnado el despido por el trabajador, tanto el Juzgado de lo Social como el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña consideraron improcedente el despido por entender que la prueba había sido obtenida vulnerando el derecho a la protección de datos del trabajador por falta de información previa sobre la finalidad y el objetivo de la instalación de dichas cámaras, no pudiendo ser considerada una prueba válida.

En concreto, el trabajador conocía la existencia del sistema de videovigilancia, pero no había sido informado del destino que pudiera darse a las imágenes o que las mismas pudieran ser utilizadas en su contra.

3. El Tribunal Supremo revoca dicho criterio y concluye que la prueba es válida y el despido procedente, ya que (i) los empleados conocían la presencia de las cámaras de vídeo-vigilancia porque había un letrero que indicaba la existencia de las mismas, así como su ubicación para cuestiones de seguridad – lo que incluye expresamente la vigilancia de actos ilícitos de los empleados y de terceros y, en definitiva, la seguridad del centro de trabajo –; (ii) para dicha instalación no se precisa de un consentimiento explícito de los trabajadores pues se presupone con la mera existencia de la relación laboral y, finalmente, (iii) se entiende que en el caso concreto no se vulneraba derecho constitucional alguno al ser proporcional, idónea y necesaria la medida.

En términos similares se argumenta la sentencia del 2 de febrero, con la diferencia de que en ese caso el Fallo se limita a concluir la validez de la prueba obtenida, sin pronunciarse sobre la procedencia o no del despido.

En definitiva, el criterio del Tribunal Constitucional contenido en la sentencia nº 39/2016 que vino a rebajar el alcance del deber de información exigible al empresario, se consolida y clarifica con los tres últimos pronunciamientos del Tribunal Supremo, sin perjuicio de que siga siendo esencial valorar en cada caso la viabilidad de utilizar las grabaciones en atención a la concurrencia de los principios de proporcionalidad, idoneidad y necesidad.

La utilización de cámaras de videovigilancia para detectar incumplimientos laborales y sancionar a los trabajadores que incurren en ellos viene considerándose lícita, siempre que se respete la normativa de protección de datos personales y que la limitación al derecho de la intimidad derivada de su uso se justifique atendiendo a los principios de proporcionalidad, idoneidad y necesidad.



El esperado Convenio de Seguridad Social con China

El Consejo de Ministros ha aprobado el Convenio bilateral en materia de seguridad social entre España y China con el objetivo de garantizar la protección social de los trabajadores desplazados en uno de los dos países, evitando la doble cotización a la Seguridad Social.

El Convenio establece un plazo inicial de seis años en el que los trabajadores españoles desplazados estarán asegurados por el sistema de seguridad social español, en lo relacionado con las pensiones contributivas del régimen general. Durante este periodo las cotizaciones por las prestaciones de jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia y desempleo se harán al organismo español. Por otro lado, las cuotas por asistencia sanitaria, incapacidad temporal y por accidente de trabajo y enfermedad profesional se realizarán a la administración china.

Una vez concluido el plazo de seis años, este periodo de mantenimiento de la Seguridad Social en España se podrá prorrogar por acuerdo de ambas administraciones.

Apertura de la Mesa de diálogo social sobre la seguridad y salud en el trabajo

La Ministra de Empleo y Seguridad Social ha anunciado la apertura de la quinta mesa de diálogo social, sobre la seguridad y salud en el trabajo, a través de la cual se pretenden fomentar las buenas prácticas empresariales para el bienestar y seguridad y la salud en el trabajo.

Propuestas de los sindicatos para la Mesa de empleo y calidad en el empleo

UGT y CC.OO. han presentado al Gobierno sus propuestas en el marco de la Mesa de empleo y calidad en el empleo.

Dentro de estas propuestas se encuentran, entre otras, reforzar la excepcionalidad de la contratación temporal, adoptar medidas específicas para evitar los abusos en materia de subcontratación, endurecer la regulación actual del despido (a modo de ejemplo, evitando que empresas con beneficios puedan justificar despidos con base en una previsión de pérdidas o una caída de las ventas) o reforzar la negociación colectiva.

Asimismo, proponen la reducción de la jornada de trabajo a treinta y cinco horas semanales, sin reducción salarial, modificar la actual regulación del contrato a tiempo parcial y revisar las previsiones respecto al contrato formativo y las prácticas no laborales.



Batería de medidas sociales y de conciliación en la Unión Europea

La Comisión Europea ha presentado una serie de iniciativas de carácter social enfocadas en la conciliación de la vida laboral y familiar a nivel europeo, entre las que destacan un permiso de paternidad de diez días y un permiso parental retribuido de cuatro meses que podrían disfrutar padres y madres hasta los doce años de edad de su hijo.

Asimismo, se ha anunciado la modificación de la Directiva de tiempo de trabajo y la ampliación de los derechos sociales a diversos colectivos, como son los autónomos y las profesiones de la nueva economía que escapan a los esquemas laborales tradicionales.

Se constituye el grupo de trabajo para la tarjeta social

El grupo de trabajo para la denominada tarjeta social ha mantenido su primera reunión en la que ha anunciado que se tratará de una tarjeta universal que englobará las prestaciones económicas a cargo de las Administraciones Públicas o provenientes de fondos públicos que perciba un ciudadano y que permitirá identificar las situaciones que mejoren el diseño de las políticas sociales.

NOVEDADES

SENTENCIAS DE LECTURA IMPRESCINDIBLE

LOS JUBILADOS PARCIALES PUEDEN CONCENTRAR LA JORNADA EN UN ÚNICO AÑO

Sentencia del Tribunal Supremo de 29 de marzo de 2017

El Tribunal Supremo ha declarado en una novedosa sentencia que no es ilegal el acuerdo entre la empresa y el jubilado parcial consistente en la concentración, en un único año, de la jornada de trabajo efectivo de todo el periodo de jubilación parcial, siempre que se cumplan los demás requisitos legalmente establecidos y medie acuerdo con el jubilado parcial.

- **Alerta**
- **Sentencia**

IMPROCEDENCIA DEL DESPIDO DE UN EMPLEADO EN INCAPACIDAD TEMPORAL

Sentencia del Juzgado de lo Social nº 3 de Córdoba de 15 de febrero de 2017

El Juzgado de lo Social analiza el supuesto de un trabajador que había sufrido un accidente cardiovascular y había sido despedido cuarenta días después por causas objetivas, encontrándose en el momento del despido en situación de incapacidad temporal.

Pese a que los motivos de la carta de despido eran genéricos, imprecisos y carentes de concreción, el Juzgado entiende que no puede apreciarse discriminación por razón de la enfermedad del trabajador, al no haberse aportado indicios suficientes sobre el conocimiento de la duración de la incapacidad en el momento del despido. Por ello el despido es declarado improcedente, y no nulo.

- **Sentencia**
- LABORAL

EL TRIBUNAL SUPREMO REITERA QUE NO ES OBLIGATORIO REGISTRAR LA JORNADA DIARIA

Sentencia del Tribunal Supremo de 20 de abril de 2017

El Tribunal Supremo ha dictado una nueva sentencia que crea jurisprudencia y en la que ha reiterado su reciente doctrina, declarando nuevamente que no es obligatorio registrar la jornada diaria efectiva de todos los empleados, limitándose dicho deber a los supuestos en los que se realicen horas extraordinarias (así como a los casos en que se realicen determinadas jornadas especiales).

- **Alerta**
- **Sentencia**

EN UN DESPIDO COLECTIVO NO ES OBLIGATORIO ENTREGAR COPIA DE LA COMUNICACIÓN EXTINTIVA A LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

Sentencia del Tribunal Supremo de 29 de noviembre de 2016

El Tribunal Supremo reitera su doctrina, declarando que la entrega a los representantes de los trabajadores de una copia de las comunicaciones extintivas de los empleados solo es exigible en los supuestos de despidos objetivos individuales y no en los de despido colectivo.

Sin perjuicio de lo anterior; y pese a no existir obligación legal, el Tribunal Supremo estima conveniente que la representación legal de los trabajadores tenga detallado conocimiento de todos los despidos individuales producidos en ejecución del despido colectivo para, de esa forma, facilitar la más adecuada protección de los intereses que tal representación tutela.

- **Sentencia**



NORMAS DE INTERÉS

NUEVO REAL DECRETO LEY POR EL QUE SE MODIFICA EL RÉGIMEN DE TRABAJADORES DE LA ESTIBA

Tras la derogación por parte del Pleno del Congreso de los Diputados del Real Decreto-Ley 4/2017 por el que se modificaba el régimen de trabajadores de la estiba, el Gobierno ha aprobado un nuevo texto normativo, el Real Decreto-ley 8/2017, de 12 de mayo, para dar cumplimiento a la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 11 de diciembre de 2014, recaída en el Asunto C-576/13 (procedimiento de infracción 2009/4052).

- **Alerta**
- **B.O.E.**

PRÓRROGA Y MODIFICACIÓN DEL PROGRAMA DE ACTIVACIÓN PARA EL EMPLEO

Se ha publicado el Real Decreto-ley 7/2017, de 28 de abril, por el que se prorroga y modifica el Programa de Activación para el Empleo, dirigido fundamentalmente a la reinserción laboral de los desempleados de larga duración con cargas familiares, con la finalidad de ampliar el acceso al mismo.

- **B.O.E.**



Chambers&Partners:
Band 1



The Legal 500:
Band 1

Which Lawyer?:
Leading Firm in Labor and
Employment Benefits

Más información
Departamento Laboral
de Garrigues

GARRIGUES

La presente publicación contiene información de carácter general,
sin que constituya opinión profesional ni asesoramiento jurídico.

© J&A Garrigues, S.L.P., quedan reservados todos los derechos. Se prohíbe la explotación, reproducción,
distribución, comunicación pública y transformación, total y parcial, de esta obra, sin autorización escrita
de J&A Garrigues, S.L.P.

Hermosilla, 3 - 28001 Madrid (España) **T** +34 91 514 52 00 - **F** +34 91 399 24 08