



CONTRATACIÓN TEMPORAL Y DERECHO DE LA UE: ¿RECTIFICACIÓN A LA VISTA?

La abogada general de la UE ha planteado en una de las nuevas cuestiones prejudiciales actualmente en el TJUE una reconsideración de la denominada doctrina De Diego Porras respecto a la indemnización de contratos temporales.

[SEGUIR LEYENDO](#)



EL CUESTIONAMIENTO DEL CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA EN LA NUEVA LEY DE CONTRATOS DEL SECTOR PÚBLICO

Llama la atención la consideración e impacto que puede tener la Ley en el ámbito de la negociación colectiva en lo que respecta al cuestionamiento de los convenios de empresa de las entidades que contraten con el sector público.

[SEGUIR LEYENDO](#)

DESTACADOS

Flashes de actualidad

- Propuesta para que se pueda elegir toda la vida laboral para el cálculo de la pensión
- Medidas para la igualdad salarial en Europa
- Busque su convenio colectivo a través del Mapa de Negociación Colectiva
- En marcha el Libro Blanco sobre el futuro del trabajo
- Endurecimiento de las sanciones por contratación temporal fraudulenta

Sentencias de lectura imprescindible

- El TEDH declara que el uso de cámaras ocultas vulnera el derecho a la intimidad
- La Audiencia Nacional justifica la existencia de un “salario de ingreso” en un convenio de empresa
- El TJUE tiene la palabra respecto a la obligatoriedad del registro de jornada
- Despido procedente por apropiación indebida, fuera de la jornada laboral y en un centro distinto

Normas de interés

ALERTAS

ARTÍCULOS PROFESIONALES

BLOG

accede a nuestro

BLOG

SÍGUENOS





CONTRATACIÓN TEMPORAL Y DERECHO DE LA UE: ¿RECTIFICACIÓN A LA VISTA?

Ya tuvimos ocasión de exponer, en la primera Newsletter de esta serie (diciembre de 2016), las dudas interpretativas que se suscitaban a raíz de las decisiones del TJUE acerca de la adecuación a la normativa comunitaria de las previsiones legislativas españolas sobre las consecuencias indemnizatorias derivadas de la extinción de los contratos temporales. Y tuvimos ocasión de insistir en la precipitada y acrítica alineación de cierta doctrina judicial española con las interpretaciones sentadas (o que se pretendía que habían sido sentadas) por el Tribunal comunitario. Ello ha provocado que el tema vuelva a plantearse ante las instancias europeas, que tienen en estos momentos cuatro cuestiones pendientes de resolución (Cuestiones C-574/16, C-677/16, C-212/17 y C-619/17), una de ellas, la última de las mencionadas, promovida por el Tribunal Supremo, en relación con el mismo tema De Diego Porras, que dio origen a la primera sentencia del TJUE de 14 de septiembre de 2016, “madre” de todas estas batallas dialécticas.

Las conclusiones de la abogada general en la primera de tales cuestiones (Asunto C-574/16) plantean una reconsideración, o al menos matización, de la doctrina sentada por el Tribunal en esta materia, labor en la que, se indica, este tendrá que preservar la coherencia interna de su jurisprudencia, si bien tendrá también que profundizar en determinados aspectos a los que no se prestó suficiente atención en la sentencia De Diego Porras (apartados 4 y 53 de las conclusiones). Esto hace presagiar ya al menos una matización de la doctrina judicial

comunitaria que deberá a su vez provocar una reconsideración de las conclusiones a las que está llegando, precipitadamente como decíamos, cierta doctrina judicial española.

Es interesante, pues, conocer las conclusiones que la abogada general eleva al Tribunal (que, a petición del Gobierno español, actuará en Gran Sala) y que, con toda probabilidad, se recogerán en la sentencia del mismo, conclusiones que anticipan cambios interpretativos a los que la doctrina nacional no podrá sustraerse.

Tres son las grandes cuestiones que aborda la abogada general: si la expresión “condiciones de trabajo” a la que se refiere la cláusula cuarta del Anexo de la Directiva 1999/70, y respecto de las que se prohíbe un tratamiento menos favorable de los trabajadores temporales en relación con los fijos comparables, incluye las indemnizaciones en su caso debidas por la extinción del contrato de trabajo; si el principio de no discriminación, en lo que se refiere a las condiciones de extinción de los contratos de trabajo, impone un tratamiento uniforme de las diversas modalidades de contratos temporales; y si la situación de los trabajadores temporales y la de los fijos son “comparables” a efectos de las citadas indemnizaciones de extinción del contrato.

Respecto a la primera cuestión, la abogada general se pronuncia de forma tajante: la expresión “condiciones de trabajo” incluye, en contra de lo que defendía el Gobierno español, las indemnizaciones que pueden reclamar los trabajadores a sus empresarios por la extin-

ción de sus contratos de trabajo. Para ello, la abogada general se basa en una compleja disquisición lingüística, en la que sostiene que la expresión “condiciones de empleo”, que se usa en otras versiones lingüísticas de la Directiva, es más amplia que la de “condiciones de trabajo” que se usa en la versión española, y que aquella incluye todas las prestaciones que el trabajador reclame y que estén ligadas a su relación laboral con el empresario, y no solo las estrictas “condiciones de trabajo”. Esta disquisición carece de sentido: el alcance de las expresiones condiciones de empleo y condiciones de trabajo, en español, es el mismo y la propia Directiva habla, en su preámbulo “de condiciones de empleo” y luego hace referencia en el clausulado a “condiciones de trabajo”. La distinción, además, se cae desde el momento que la posterior normativa comunitaria habla de “condiciones de trabajo y empleo” (Directiva 2008/104, apartado 14 de los considerandos y artículo 3.1.f).

Aunque lo más probable es que el Tribunal avale la conclusión de la abogada general, la batalla no se debe dar por perdida. Tiene razón el Gobierno español cuando alega que la referencia a las condiciones de empleo o de trabajo para prohibir discriminaciones entre trabajadores temporales y fijos, se debe entender en el sentido de vetar condiciones de trabajo diferenciadas sin más motivo que la temporalidad del vínculo laboral, no cabiendo ni tablas salariales diferenciadas, ni la exclusión de los trabajadores temporales de determinados beneficios sociales (algunos asociados a la extinción del contrato, como las gratificaciones



“por lealtad a la empresa” a las que se refiere la abogada general), ni la reserva para los indefinidos de ventajas asociadas a la duración del contrato (antigüedad). Pero nada en el pacto de los interlocutores sociales que dio origen a la Directiva hace pensar que se pone en cuestión que las reglas de extinción de unos y otros contratos son distintas, como distintos son sus regímenes jurídicos.

Hay dos cuestiones interesantes en las que no se ha reparado: una, que el Anexo de la Directiva recoge que “sin perjuicio de la función de los tribunales nacionales y del Tribunal de Justicia, las partes firmantes del presente Acuerdo piden a la Comisión que les remita, en primera instancia, todo asunto relativo a la interpretación del Acuerdo a escala europea para que puedan emitir su opinión”. No tengo constancia de que se haya cumplido esta apelación a la “interpretación auténtica” del acuerdo, que hubiera sido sin duda clarificadora. Y otra, que en la comparación que hace la abogada general con otras directivas, se obvia la más evidente, que es la Directiva 2008/104 sobre empresas de trabajo temporal. Ya en el preámbulo del acuerdo marco sobre trabajo de duración determinada, se anuncia la intención de los firmantes de “estudiar la necesidad de un acuerdo similar para las agencias de trabajo temporal”. Ese estudio, y la correspondiente negociación, se desarro-

“
La indemnización por extinción del contrato no es una “prestación económica y social del empresario”, por lo que “no supone una discriminación de los trabajadores con contratos de duración determinada”.

llaron efectivamente, pero al no alcanzarse un acuerdo se aprobó la Directiva 2008/104. Ambas directivas están, pues, íntimamente relacionadas y deben interpretarse conjunta y armónicamente.

Pues bien, la Directiva 2008/14 define las “condiciones esenciales de trabajo y empleo” respecto de las que se impone en el artículo 5 el principio de igualdad de trabajo (y que en el enunciado del capítulo II que se abre con dicho artículo son simplemente “condiciones de trabajo y empleo”) como las relativas a i) la duración de la jornada, las horas extraordinarias, las pausas, los periodos de descanso, el

trabajo nocturno, las vacaciones pagadas y los días festivos, y ii) la remuneración. Ninguna referencia, como se ve, a la extinción de contrato ni a su indemnización.

Sentada esta continuidad de la línea interpretativa (la “coherencia interna” de la jurisprudencia del TJUE, a que se refiere la abogada general), ha de romper el bucle y entrar en las matizaciones de la precedente doctrina. Y lo hace de dos formas: aunque el principio antidiscriminatorio alcance a las condiciones de extinción de los contratos, ello no implica que tales condiciones tengan que ser las mismas en todos los supues-





tos de contratación temporal. “El principio de no discriminación del Acuerdo Marco no alcanza a las posibles diferencias de trato entre distintas categorías de trabajadores con contratos de duración determinada” (apartado 45). Las indemnizaciones por extinción no tienen por qué ser iguales en todos los supuestos de temporalidad, lo que descalifica o priva, mejor, de base comunitaria a la doctrina judicial española que sienta el principio contrario.

Y por otra, afirmando que la indemnización por extinción del contrato no es una “prestación económica y social del empre-

sario”, por lo que “no supone una discriminación de los trabajadores con contratos de duración determinada el hecho de que, al finalizar sus contratos de trabajo (...) no les corresponda indemnización alguna o les corresponda una indemnización inferior que a los trabajadores cuyos contratos de trabajo, de duración determinada o de duración indefinida, se extinguen como consecuencia de una decisión del empresario por causa objetiva”.

Donde dije De Diego digo Diego. Pero sobre estas últimas cuestiones volveré, más detenidamente, en la próxima Newsletter.

FLOSHES

DE ACTUALIDAD



Propuesta para que se pueda elegir toda la vida laboral para el cálculo de la pensión

La Ministra de Empleo y Seguridad Social ha dado a conocer una propuesta sobre pensiones realizada por el Grupo Parlamentario Popular en la comisión de seguimiento del Pacto de Toledo y que consiste en ampliar de forma voluntaria el periodo del cálculo de la pensión a toda la vida laboral.

Conforme a la propuesta, los trabajadores con más de 38

años cotizados podrían elegir toda su vida laboral para calcular su pensión cuando se jubilan, descartando los años de menor cotización. Esto beneficiaría a aquellos que cotizaron más en los primeros años de trabajo pero que han visto reducida esta cotización en los últimos años de vida laboral debido a diversas circunstancias, entre las que se encuentran las regulaciones de empleo o los despidos.



Medidas para la igualdad salarial en Europa

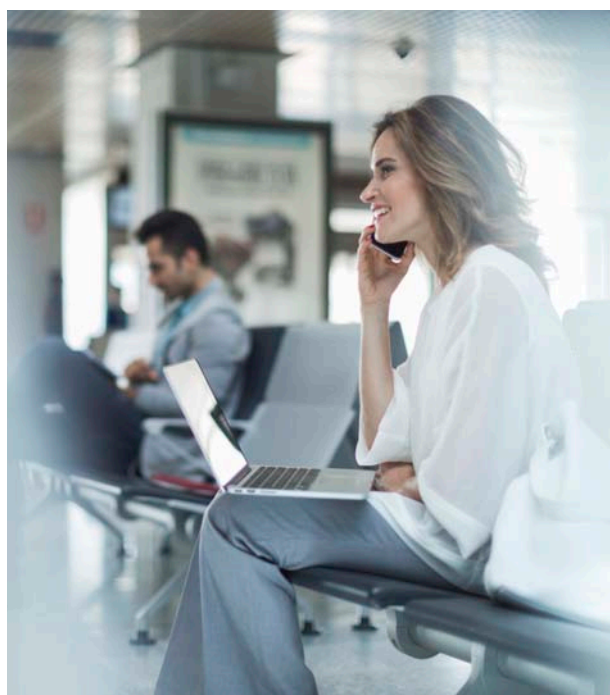
En la [Newsletter](#) de diciembre de 2017 hacíamos referencia a las propuestas del Gobierno destinadas a favorecer la igualdad salarial y reducir la denominada brecha salarial. Algunos países europeos, de hecho, ya han aprobado medidas para la reducción de la brecha salarial. Así, la Ley para el fomento de la transparencia en las estructuras salariales que ha entrado en vigor en Alemania, permitirá a las trabajadoras conocer el sueldo de los trabajadores varones que lleven a cabo el mismo trabajo. Por su parte, Islandia cuenta con una normativa que obliga a las empresas con una plantilla mínima de 25 empleados a certificar la igualdad salarial.

Busque su convenio colectivo a través del Mapa de la Negociación Colectiva

La Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (CCNCC) ha puesto en funcionamiento la herramienta denominada Mapa de la Negociación Colectiva. Esta herramienta se encuentra disponible en la web de la CCNCC y permite acceder a los convenios colectivos existentes en un ámbito determinado en función de la actividad económica-CNAE, facilitando, a través de una búsqueda sencilla, los convenios colectivos que pueden resultar de aplicación a las empresas. Se puede acceder a la herramienta a través del siguiente [enlace](#).

En marcha el Libro Blanco sobre el Futuro del Trabajo

La Ministra de Empleo y Seguridad Social ha anunciado la elaboración de un Libro Blanco sobre el Futuro del Trabajo que aprovechará las conclusiones alcanzadas en la Conferencia Nacional Tripartita sobre el futuro del trabajo celebrada en marzo de 2017, analizará las distintas tendencias del mercado de trabajo y la economía para valorar el efecto real sobre su futuro y señalará los principales ámbitos de acción y las cuestiones sociales a las que se enfrenta.



Endurecimiento de las sanciones por contratación temporal fraudulenta

El Gobierno ha anunciado una propuesta para endurecer el régimen sancionador para los casos de contratación temporal fraudulenta, de forma que cada contrato temporal sin causa dé lugar a una multa (cuando actualmente se trata de una sanción global). Esta medida estaría en la línea de otras anunciadas en los meses precedentes, como es el incremento de las cotizaciones sociales a las empresas con más contratación temporal y rotación en su plantilla.



EL CUESTIONAMIENTO DEL CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA EN LA NUEVA LEY DE CONTRATOS DEL SECTOR PÚBLICO

■ RAFAEL LÓPEZ Y MIGUEL ÁNGEL DÍAZ

El pasado 9 de noviembre fue publicada en el BOE la Ley 9/2017 de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014, que en la mayor parte de su contenido entrará en vigor el próximo 9 de marzo de 2018.

Si bien estamos ante una norma de contenido jurídico administrativo, llama la atención la conside-

ración e impacto que puede tener la Ley en el ámbito de la negociación colectiva en lo que respecta al cuestionamiento de los convenios de empresa de las entidades que contraten con el sector público.

Nos referimos al intento de considerar como referencia válida —en materia retributiva— para las empresas contratistas la aplicación del convenio colectivo sectorial en detrimento o marginando el convenio colectivo de empresa.

En concreto, el artículo 122.2 de la Ley dispone que la Administración contratante deberá incluir en el pliego de cláusulas administrativas particulares *la obligación del adjudicatario de cumplir las condiciones salariales de los trabajadores conforme al Convenio Colectivo sectorial de aplicación*.

Asimismo, el artículo 149.4 *in fine* de la Ley dispone que los órganos de contratación rechazarán las ofertas si comprueban que

son anormalmente bajas por el *incumplimiento de los convenios colectivos sectoriales vigentes*.

Finalmente, el artículo 202 de la Ley impone la obligatoria inclusión en el pliego de cláusulas administrativas particulares de al menos una condición especial de carácter *social, ético, medioambiental o de otro orden*. Respecto a las condiciones de tipo social o de empleo, el mencionado artículo recoge, entre otras, el *cumplimiento de los convenios colectivos sectoriales y territoriales aplicables*. Esta condición se encuentra al nivel, como potencial condición especial, de la promoción del empleo de personas con discapacidad, en situación de exclusión social, la igualdad entre hombres y mujeres, la conciliación de la vida laboral y familiar, el combate contra el paro juvenil, de mujeres o de larga duración, la formación en el trabajo, la seguridad y salud laboral o los Convenios de la OIT relativos al apoyo a pequeños productores en países en desarrollo.

El espíritu conceptual del que parte el legislador para vincular exclusivamente al convenio colectivo sectorial la legalidad de la contratación administrativa parece partir de la desconfianza hacia el convenio colectivo de empresa como instrumento legal que se puede llegar a aplicar, a juicio del legislador (i) en perjuicio de los trabajadores, y (ii) en perjuicio de la competencia en el sector en el que se mueve el contratista.

Baste remitirnos a la justificación de la enmienda presentada en el Congreso de los Diputados por la que se fija la versión definitiva del artículo 122.2 antes transcrito:

Consideramos relevante incluir esta enmienda para prevenir eventuales maniobras por parte de empresas concurrentes

A nuestro juicio, el cuestionamiento por parte del legislador en el ámbito de la contratación pública de la aplicación del convenio colectivo de empresa es evidente.

orientadas a reducir de forma anormal o desproporcionada los precios de mercado y los costes vinculados al contrato en perjuicio de los derechos de los trabajadores y de la competencia.

Es decir, el legislador está anudando al concepto de oferta anormal o desproporcionadamente baja la aplicación de un convenio colectivo distinto al sectorial, que en nuestro sistema no es otro que el de empresa o el de ámbito inferior (centro de trabajo principalmente).

Puede ser discutible que la forzosa aplicación del convenio colectivo sectorial favorezca la competencia; antes al contrario, puede limitarla al intentar aplicar costes laborales uniformes a los distintos licitadores y competidores. Igualmente, puede ser discutible que con carácter absoluto el convenio colectivo de empresa tenga un efecto directo y general de perjuicio a los trabajadores cuando la mayoría de convenios colectivos de empresa mejoran los derechos laborales reconocidos en el conve-

nio del sector en el que opera la empresa.

A nuestro juicio, el cuestionamiento por parte del legislador en el ámbito de la contratación pública de la aplicación del convenio colectivo de empresa es evidente. Ahora bien, debemos de tener en cuenta los siguientes factores que, en nuestra opinión, fundamentan que no estemos ante una proscripción absoluta del convenio colectivo de empresa en los sectores económicos que contratan con el sector público:

1. La primera y más evidente razón es que el régimen legal de la estructura de la negociación colectiva en España, y en particular el ámbito, contenidos y relación entre el convenio colectivo de empresa y el sectorial no se ha modificado y sigue siendo exactamente el mismo que el dispuesto por la reforma laboral de 2012 (artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores, "ET"). Especialmente, tenemos que hacer mención a que la prioridad aplicativa del convenio colectivo de empresa sobre el sectorial en materia salarial pervive incólume



La crítica a la técnica legislativa utilizada se nos hace evidente. ¿Una exigencia legal del pliego de condiciones particulares de la contratación pública es el instrumento idóneo para proscribir el convenio de empresa?

desde el punto de vista legislativo, y por tanto, en vigor (artículo 84.2.a ET).

Queremos con esto decir que sigue siendo perfectamente válido para cualquier empresa y para los representantes legales y sindicales de los trabajadores, incluidas las empresas contratistas del sector público, negociar libremente, firmar y aplicar un convenio colectivo de empresa, como genuina expresión de los derechos constitucionales a la negociación colectiva y a la libertad de empresa.

2. No hay que olvidar tampoco que la referencia al convenio de aplicación o aplicable, podría permitir interpretar, dada la permanencia del artículo 84 ET, que solo un convenio sectorial efectivamente aplicable a la empresa contratista (no solo potencialmente aplicable) habría de ser tenido en consideración.

3. Se le escapa al legislador que frecuentemente es el convenio

colectivo sectorial —al amparo del artículo 83.2 ET— el que regula cláusulas de estructura de la negociación colectiva, que en la práctica suponen la coordinación y articulación de las materias regulables por los convenios sectoriales de distinto ámbito territorial y los convenios de empresa. Es decir, es común que sea el propio convenio sectorial el que reconozca el papel y vigencia del convenio colectivo de empresa.

4. No se ha modificado la prohibición de concurrencia de convenios colectivos de distinto ámbito consagrada en el 84.1 ET, que en la práctica supone en los casos de convenios colectivos de empresa anteriores a la propia existencia del convenio colectivo sectorial, que deba seguir aplicándose preceptivamente el convenio de empresa.

5. Tampoco aclara el legislador qué hacer en la situación más frecuente de convenios colecti-

vos de empresa que mejoran las condiciones de trabajo respecto a los sectoriales. Si la obligación absoluta del contratista es aplicar el convenio sectorial, ¿en qué condiciones concretas queda la plantilla beneficiada por un convenio de empresa que lo mejora? ¿A efectos de admitir la oferta del contratista, se deben comparar los dos convenios en cómputo global y en su conjunto? ¿O condición de trabajo por condición de trabajo?

Las respuestas no son fáciles, por lo que el semillero de dudas y problemas prácticos está servido. La crítica a la técnica legislativa utilizada se nos hace evidente. ¿Una exigencia legal del pliego de condiciones particulares de la contratación pública es el instrumento idóneo para proscribir el convenio de empresa?

Según nuestra valoración no estamos, aún, ante una reforma laboral que suponga desandar



el camino andado en cuanto a la potenciación de la negociación colectiva en el ámbito de empresa como factor de competitividad. Estamos ante el cuestionamiento en el ámbito de la contratación pública del convenio de empresa; que por haberse llevado a cabo con una ausencia de sistematicidad y una técnica legislativa coherente, genera graves problemas de seguridad jurídica para las empresas contratistas del sector público.

Es más, estamos convencidos de que el legislador más que dudar del convenio colectivo de empresa, que históricamente ha significado una mejora de las condiciones de trabajo del convenio sectorial a cambio de una mejor adaptación a la realidad y necesidades de la empresa, quiere dudar de lo que en terminología sindical se han denominado convenios “piratas” suscritos por determinadas empresas con serias dudas de legitimación por parte

de la representación de los trabajadores.

Así, a modo de sinécdoque, parece confundirse el todo —el convenio colectivo de empresa— con una pequeñísima parte —el convenio de empresa suscrito con irregularidades de legitimación y representatividad—. De ello brota un océano de inseguridad jurídica para las empresas contratistas del sector público.

Un ejemplo: el artículo 149.4 *in fine* de la Ley dispone que los órganos de contratación rechazarán las ofertas si comprueban que son anormalmente *bajas por el incumplimiento de los convenios colectivos sectoriales vigentes*. No limita ese supuesto incumplimiento al ámbito salarial, aunque parece inferirse, planteándose la duda de qué ocurre en los casos en que el convenio de empresa tiene salarios superiores al sectorial pero otras condiciones de trabajo no salariales pero con im-

pacto económico como son las prestaciones accesorias a la Seguridad Social (p.e. complementos de incapacidad temporal o compromisos por pensiones distintos a los del ámbito sectorial). Otro: ¿cómo se comparan salarios distintos con jornadas de trabajo distintas? ¿Debería trabajarse con el valor del salario hora? Nada determina la norma al respecto.

Mucho tememos que, ante una misma situación, veremos criterios contradictorios por las distintas administraciones que tendrán obligación de aplicar estas novedades legales.

Tendremos que estar atentos a la aplicación por parte de los distintos tribunales administrativos y de los criterios interpretativos judiciales que se vayan asentando en los próximos tiempos para ir colmando el vasto territorio de inseguridad jurídica que puede derivarse de esta reforma legislativa.

NOVEDADES



12

SENTENCIAS DE LECTURA IMPRESCINDIBLE

EL TEDH DECLARA QUE EL USO DE CÁMARAS OCULTAS VULNERA EL DERECHO A LA INTIMIDAD

Sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos de 9 de enero de 2018 (Caso Ribalda y otros)

El Tribunal Europeo de Derechos Humanos ha declarado que la empresa vulneró el derecho fundamental a la intimidad de los trabajadores por la instalación y uso de cámaras ocultas con las que había constatado la sustracción de productos por parte de varios empleados, habiendo procedido a su despido.

El Tribunal entiende, en primer lugar, que la empresa no cumplió con la obligación de informar a los trabajadores sobre la instalación de las cámaras conforme al artículo 5 de la Ley Orgánica de Protección de Datos.

Asimismo, analizado el caso concreto, declara que la medida era desproporcionada, en tanto las cámaras fueron instaladas por un periodo prolongado de tiempo y se encontraban enfocadas a toda la línea de cajas (y no a unos determinados trabajadores en concreto) siendo, en consecuencia, todos los empleados de la misma susceptibles de ser grabados.

• Sentencia

• LABORAL

LA AUDIENCIA NACIONAL JUSTIFICA LA EXISTENCIA DE UN “SALARIO DE INGRESO” EN UN CONVENIO DE EMPRESA

Sentencia de la Audiencia Nacional de 22 de diciembre de 2017

La Audiencia Nacional desestima la pretensión de un sindicato de que se declare la nulidad de un sistema salarial que prevé un “salario de ingreso”, aplicable a los trabajadores durante su periodo de formación en el proceso productivo. Los trabajadores perciben dicho salario durante la formación y, una vez han terminado la misma, pasan a percibir el salario del puesto de trabajo que ocupan. El convenio establece unos tiempos máximos de vigencia del “salario de ingreso”.

La Sala rechaza las alegaciones del sindicato de que se trata de una doble escala salarial prohibida, al entender que la diferencia de trato se encuentra justificada en razones técnicas y productivas, en la medida en que el proceso productivo es muy complejo y los trabajadores necesitan un periodo de formación durante el cual no se encuentran en la misma situación que los empleados que ya han adquirido los conocimientos necesarios.

• Sentencia

DESPIDO PROCEDENTE POR APROPIACIÓN INDEBIDA, FUERA DE LA JORNADA LABORAL Y EN UN CENTRO DISTINTO

Sentencia del Tribunal Supremo de 21 de septiembre de 2017

Se declara procedente el despido de una trabajadora que se apropió de determinados productos de alimentación en un supermercado de la misma empresa para la que trabajaba, distinto al que constituye su centro de trabajo y fuera de su horario laboral.

La decisión se basa en que, aunque la trabajadora actuó en un centro de trabajo de la empresa distinto al que pertenece, causó un perjuicio a su empleadora y comprometió a los trabajadores que prestaban servicios en el establecimiento en el que estaba hurtando los productos.

• Sentencia

NORMAS DE INTERÉS

SE APRUEBA EL INCREMENTO DEL SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL PARA 2018, 2019 Y 2020 Y LA REVALORIZACIÓN DE LAS PENSIONES

El Real Decreto 1077/2017 ha establecido el Salario Mínimo Interprofesional (SMI) para 2018 en 735,90 €/mes y 24,53 €/día, lo que supone un incremento del 4% respecto del vigente en 2017.

Asimismo, a través del Real Decreto-ley 20/2017 se han aprobado incrementos del SMI para los próximos años, condicionados a determinados niveles del PIB y del número de afiliados a la Seguridad Social, que conllevarían que el mismo quede fijado en 772,80 €/mes y 25,76 €/día en 2019; y en 850,08 €/mes y 28,34 €/día en 2020.

Por último, se ha publicado también el Real Decreto sobre revalorización de las pensiones para el ejercicio 2018 que establece con carácter general un incremento del 0,25%.

• Alerta

INCREMENTO DEL IMPORTE EXENTO DE LOS TICKETS RESTAURANT

La reforma del Reglamento de IRPF prevé el incremento de la cuantía diaria exenta de las fórmulas indirectas de prestación del servicio de comedor (los vales-comida o tarjetas o cualquier otro medio electrónico de pago para atender dicha necesidad) de 9 a 11 euros.

• Comentario tributario

EL TJUE TIENE LA PALABRA RESPECTO A LA OBLIGATORIEDAD DEL REGISTRO DE JORNADA

Auto de la Audiencia Nacional de 19 de enero de 2018

La Audiencia Nacional ha decidido elevar tres cuestiones prejudiciales al Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) en relación con la ordenación de la jornada y el tiempo de trabajo, solicitando al mismo que se pronuncie sobre la obligatoriedad del registro de jornada.

La Sala basa su solicitud en que considera que el Estatuto de los Trabajadores no garantiza la efectividad del cumplimiento de los mandatos relativos a la ordenación del tiempo de trabajo previstos en las Directivas Comunitarias. Asimismo, entiende que la falta de llevanza de un sistema de registro horario objetivo y efectivo impide verificar el cumplimiento de las limitaciones en materia de tiempo de trabajo.

• Alerta

NOTIFICACIÓN ELECTRÓNICA DE RESOLUCIONES DE LA TGSS

La Resolución de 3 de enero de 2018, de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, vigente desde el 19 de enero de 2017, prevé que a partir de dicha fecha se notificarán electrónicamente determinados tipos de resoluciones de la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS).

En concreto se refiere a resoluciones sobre: (i) la elevación a definitivas de las actas de liquidación de cuotas de la Seguridad Social, así como de las actas de liquidación conjuntas con las actas de infracción, (ii) la imposición de sanciones por infracciones en materia de Seguridad Social competencia de la TGSS y (iii) las impugnaciones administrativas formuladas frente a los actos dictados por la TGSS en las materias de su competencia, salvo en materia de recursos humanos.

• B.O.E.

ORDEN DE COTIZACIÓN PARA EL AÑO 2018

Como cada año, se ha publicado la Orden por la que se desarrollan las normas de cotización a la Seguridad Social para el ejercicio actual, con efectos desde el día 1 de enero de 2018.

El tope máximo de las bases de cotización queda fijado en 3.751,20 euros mensuales y el tope mínimo se establece en 858,60 euros mensuales. En cuanto a los tipos de cotización para el Régimen General de la Seguridad Social, se mantienen los mismos tipos aplicables durante el año 2017.

Las diferencias de cotización que se hubieran podido producir por la aplicación de la Orden respecto de las cotizaciones que se hubieran efectuado a partir de 1 de enero de 2018 podrán ser ingresadas sin recargo hasta el 31 de marzo de 2018.

• BOE • Alerta



Chambers&Partners:
Band 1



The Legal 500:
Band 1

Best Lawyers:
Top Listed National Award in Labour
and Employment - Spain 2018

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 Garrigues.

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