



Newsletter Laboral

GARRIGUES

Enero 2022

Índice

1. Los nuevos espacios de la negociación colectiva tras la reforma de la normativa laboral

Federico Durán López

2. Reforma del artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores: la prioridad aplicativa del convenio colectivo de empresa

José Luis Cebrián

3. Flashes de actualidad

4. Sentencias

5. Artículos del Blog Laboral

6. Garrigues Laboral en prensa

1. Los nuevos espacios de la negociación colectiva tras la reforma de la normativa laboral

Federico Durán López

La reforma recientemente aprobada por el Gobierno abre un amplio campo de juego a la negociación colectiva, que podrá concretar y condicionar la aplicación de las nuevas previsiones normativas en materia de contratación temporal y fijos-discontinuos.

La reforma de la normativa laboral llevada a cabo por el Real Decreto-ley 32/2021 (“reforma de la normativa laboral” creo que expresa mejor que la pretenciosa referencia a la “reforma laboral” el alcance, limitado, de los cambios introducidos) mantiene, en lo sustancial, el precedente régimen jurídico de la negociación colectiva. Este es, quizás, el ejemplo más demostrativo de lo limitado de la “transformación del mercado de trabajo” que proclama en su título el real decreto-ley. Si hay una institución laboral necesitada de revisión y de actualización normativa es, sin duda, la de la negociación colectiva, que sigue anclada en un modelo corporativo que mortifica la libertad de negociación y la autonomía de los sujetos de las relaciones laborales.

A pesar de lo cual, la reforma de la contratación laboral abre nuevos espacios a la negociación colectiva, que no debería desaprovechar la ocasión de explorarlos y de avanzar en el protagonismo que le debe corresponder en la ordenación de las relaciones laborales. El prurito intervencionista permanece y la tentación ordenancista del legislador se sigue manifestando, fijando regulaciones que carecen de una justificación clara y que invaden el campo de juego que debería reservarse a la negociación colectiva y a la autonomía individual. En ese sentido, surgen una serie de interrogantes: ¿por qué en los contratos temporales de duración inferior a la máxima solo cabe una prórroga?, ¿por qué en los contratos por circunstancias de la producción ocasionales pero previsibles, de hasta noventa días, estos no se pueden utilizar de forma continuada?, ¿por qué el periodo máximo de suspensión de los contratos fijos discontinuos es de tres meses, si bien en este caso en defecto de pacto?, ¿por qué, en los contratos de sustitución, el trabajador sustituido y el sustituto solo pueden coincidir quince días?, ¿por qué se limita la contratación temporal en los procedimientos para cobertura de vacantes a tres meses? Pero, con independencia de ello, se abren nuevos espacios, como decíamos, a la negociación colectiva que, en alguna medida, suponen un consiguiente retroceso del desarrollo reglamentario. Un sistema de relaciones laborales respetuoso de la autonomía, colectiva, sobre todo, pero también individual, y de la libertad contractual, debe confiar el desarrollo de las previsiones legales más a la negociación que a la regulación reglamentaria. En este sentido la nueva normativa representa un avance, tímido, pero avance.

Así, la duración máxima del contrato por circunstancias de la producción derivadas del incremento ocasional e imprevisible o de las oscilaciones de la actividad de la empresa, puede ampliarse de seis meses a doce por convenio sectorial (de cualquier ámbito territorial). Probablemente hubiera debido preverse que también los convenios de empresa, en ausencia de convenio sectorial, pudiesen proceder a dicha ampliación y quizás una interpretación finalista de la norma debería admitir (en caso, insisto, de ausencia de convenio sectorial aplicable a la empresa) esa misma posibilidad para los convenios de empresa. Por otra parte, el periodo máximo de contratación temporal en los procedimientos de cobertura de vacantes, puede ser reducido, pero no ampliado, por convenio colectivo (en este caso de cualquier ámbito). Pero lo más importante es, sin duda, que los convenios colectivos (también de cualquier ámbito, y por tanto de empresa) podrán establecer *planes de reducción de la temporalidad*, estableciendo, entre otras cuestiones, criterios de composición de la plantilla, porcentajes máximos de contratación temporal y criterios (“objetivos”, exige innecesariamente, o desconfiadamente, el legislador) para la conversión de contratos temporales en fijos. Esto puede ser muy importante y puede abrir una vía de reducción de la temporalidad distinta, y potencialmente más efectiva, que la puramente basada en la imposición

legal, en el control y en la represión sancionadora. El legislador parece aceptar a regañadientes este nuevo planteamiento, para el que hubiera debido preverse el apoyo público y el carácter alternativo, para reconducir el panorama de contratación laboral en las empresas, respecto de los tradicionales procedimientos de control y sanción. A pesar de lo cual, una política laboral inteligente debería potenciar estos planes de reducción de la temporalidad (pueden ser más importantes los de empresa que los de sector) y apostar por un gobierno compartido de las relaciones laborales, para llevarlas a la consecución de los objetivos pretendidos, más que por la pretensión de cambiar la realidad a golpe de sanción.

Estos nuevos espacios abiertos a la negociación colectiva son más relevantes aún en relación con la contratación fija discontinua. Así, los convenios colectivos sectoriales podrán regular el plazo máximo de inactividad entre contrataciones, que será, en defecto de dicha regulación, de tres meses. Nuevamente, aquí vuelven a excluirse los convenios de empresa (que, curiosamente, sí son admitidos en los supuestos de concreción de la regulación de la contratación fija discontinua llevada a cabo por las empresas de trabajo temporal: disposición final primera, que da nueva redacción al artículo 10.3 de la Ley 14/1994), si bien hay que destacar que la regulación que establezcan los convenios colectivos no está condicionada en modo alguno por la previsión supletoria contenida en la ley. Los convenios podrán fijar otro plazo máximo y podrán también prever que no exista limitación temporal para el periodo de inactividad entre contrataciones. Solo en defecto de pacto operará el referido plazo, máximo y no mínimo, de tres meses.

También los convenios sectoriales podrán prever la celebración de los contratos fijos discontinuos a tiempo parcial, norma de difícil interpretación, por cuanto no existe impedimento legal alguno para que los contratos fijos discontinuos se celebren a tiempo parcial. La discontinuidad hace referencia a la duración del contrato y de sus periodos de actividad, la parcialidad, por el contrario, a la duración del tiempo de trabajo, por lo que ninguna incompatibilidad existe entre una y otra figura. Y también los convenios sectoriales podrán establecer una duración mínima del llamamiento y fijar una “cuantía” por fin de llamamiento. La indemnización (la ley la llama “cuantía”, probablemente para eludir la calificación como indemnizatorio del pago) procede solo si se pacta en convenio sectorial (de nuevo la perplejidad: ¿no podría pactarse en convenio de empresa?) y si coincide el fin de la actividad con el del llamamiento, sin que se produzca, sin solución de continuidad, uno nuevo. De todas formas, la indemnización se regulará por lo previsto en el convenio colectivo que la cree, que tendrá un amplio margen de discrecionalidad al respecto. Por ejemplo, siendo en principio distinta e independiente de la eventual indemnización por extinción del contrato, el convenio podrá acordar su compensación o absorción por esta, o considerarla “a cuenta” de la misma.

En cuanto al llamamiento, la concreción de sus “criterios objetivos y formales” se confía también a la negociación colectiva, en este caso, a los convenios colectivos, de cualquier ámbito, y en su defecto a los acuerdos de empresa, si bien se imponen determinados deberes de información a las empresas.

Pero lo más importante, sin duda, es la posibilidad de establecer “*bolsas sectoriales de empleo*”, que podrán crear los convenios sectoriales y en las que podrán integrarse los trabajadores fijos discontinuos durante los periodos de inactividad (“con el objeto de favorecer su contratación y formación continua”). Existe un amplio campo de actuación para la regulación sectorial de estas bolsas de empleo, fijando las obligaciones formativas y su financiación, el régimen de los llamamientos por parte de la misma empresa precedente o de empresas distintas de la de procedencia, las vicisitudes de los contratos de trabajo, etcétera. Lo que no se entiende muy bien es por qué no se abre esta misma posibilidad a los convenios de empresa.

En definitiva, la reforma abre un amplio campo de juego a la negociación colectiva, que podrá concretar y condicionar la aplicación de las nuevas previsiones normativas y que debería ser una vía a potenciar en sucesivas reformas de las normas laborales.

2. Reforma del artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores: la prioridad aplicativa del convenio colectivo de empresa

José Luis Cebrián

La recién aprobada reforma laboral suprime la prioridad aplicativa del convenio de empresa frente al sectorial en lo que respecta a la cuantía de salario. Ahora bien, esta previsión solo aplicaría a los convenios de empresas negociados durante la vigencia de un convenio sectorial.

Con anterioridad a la reforma laboral de 2012, la aplicación del principio general de concurrencia de convenios colectivos dispuesto en el primer apartado del artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores (ET) resultaba pacífica y estaba respaldada por una amplia jurisprudencia. Así, como indicaba la sentencia del Tribunal Supremo de 29 de enero de 1992, “la prioridad cronológica (no atribuye) de una vez por todas mejor derecho de negociación colectiva a unos u otros sujetos negociadores para la regulación de un aspecto normativo o condición de trabajo; la regla del artículo 84 ET de respeto o no afectación al convenio ya elaborado solo alcanza lógicamente durante su vigencia; y en principio, de acuerdo con el artículo 86 ET, los convenios son normas temporales o de duración determinada. No tiene sentido por ello remontarse a los orígenes de la negociación de uno y otro para averiguar cuál de ellos ha regulado antes la materia, ya que en cada vencimiento del término de un convenio se reabre la posibilidad de revisión de sus distintas cláusulas”.

A estos efectos, resulta crucial delimitar qué se considera como el momento inicial de vigencia del convenio colectivo (si la comunicación del inicio de las negociaciones, la efectiva aplicación del convenio concurrente o el registro del convenio en la oficina pública). Entre todas las opciones, la más segura es la de la fecha de registro del convenio concurrente porque se evita el riesgo de acogerse a una mera expresión de voluntades que podría no finalizar con éxito o, si se optase por la de la fecha de su efectiva aplicación, porque se dejaría al arbitrio de la voluntad de las partes su verdadera efectividad.

Igualmente, el momento final de la prohibición de concurrencia, es decir, el momento a partir del cual la regla prohibitiva no resulta de aplicación, resulta de enorme importancia. Dicho momento solo puede entenderse como el de finalización de la vigencia pactada (entendiendo por tal igualmente a sus prórrogas), no pudiendo extenderse durante los períodos de ultraactividad.

Así las cosas, la reforma de 2012 vino a introducir una nueva excepción a la regla general, con un nuevo apartado 2 en el artículo 84, que permitía la negociación de un convenio colectivo de empresa (y de grupo de empresas o en red) en cualquier momento durante la vigencia del convenio colectivo de ámbito superior, dotándole de prioridad aplicativa sobre un determinado elenco de materias.

Dicha excepción no alteró la regla general. Sin embargo, la sentencias del Tribunal Supremo de 30 de diciembre de 2015 cambió sustancialmente las reglas del juego y consideró que “la prohibición de concurrencia persiste, una vez finalizada la vigencia pactada del convenio y durante el período de ultraactividad del mismo, puesto que durante dicho período de ultraactividad se mantiene la expectativa de negociación de un nuevo convenio colectivo (...) por consiguiente, durante el plazo de ultraactividad establecido legalmente siguen en vigor también las cláusulas obligacionales y además la finalidad de ese período es la negociación del nuevo convenio, la conclusión es que la prohibición de concurrencia subsiste durante el período de ultraactividad”.

La consecuencia inmediata, con carácter general, fue que a partir de ese momento los convenios de empresa, una vez finalizados y renovados solo tenían cabida bajo el supuesto del apartado segundo del artículo 84, quedando subordinados al convenio colectivo sectorial de aplicación, salvo en las materias indicadas por el propio artículo 84.2, quedando a salvo de este efecto únicamente aquellos convenios de empresa cuyo ámbito se había blindado previamente manteniendo su vigencia por la vía de la prórroga (y no de la ultraactividad) o por la existencia de un acuerdo previo en los términos del artículo 83.2 del ET (resolución de conflictos de concurrencia) en el seno del convenio sectorial.

Afortunadamente, el Tribunal Supremo, en su sentencia de 5 de octubre de 2021, ha rectificado, considerando que “la prohibición de concurrencia entre convenios colectivos que proclama como regla general el artículo 84.1 ET se extiende durante la vigencia del convenio preexistente. Expresión legal que hay que entender como la referida a la vigencia inicial prevista en el convenio o prorrogada expresamente por las partes, pero no al período posterior a tal vigencia, una vez que el convenio ha sido denunciado, conocido como de vigencia ultraactiva, ya sea la prevista en el propio convenio o, en su defecto, la establecida en el artículo 86.3 ET”.

En este escenario ha visto la luz el RDL 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo. El mismo, en su artículo primero, apartado nueve, ha suprimido el apartado a) del artículo 84.2, es decir, mantiene la posibilidad de negociar un convenio colectivo de empresa durante la vigencia del convenio colectivo sectorial de ámbito superior suprimiendo la prioridad aplicativa del convenio de empresa sobre el sectorial en cuanto a la cuantía del salario base y de los complementos salariales.

Por tanto, el convenio de empresa resultará de aplicación prioritaria no solo en materia retributiva, sino en todas sus materias, en función de su fecha de vigencia en relación con el convenio colectivo sectorial que resulte de aplicación, así:

- (i) Si el convenio de empresa se registra en la oficina pública competente una vez finalizada la vigencia del convenio sectorial (es decir, durante su período de ultraactividad) y antes de que este (el sectorial) sea registrado ante la oficina pública, resultará plenamente de aplicación, sin reservas, en atención a lo dispuesto en el artículo 84.1 del ET.
- (ii) Si, por el contrario, el convenio colectivo de empresa negociado durante su período de ultraactividad (y no durante su prórroga) se ha presentado a registro ante la oficina pública competente encontrándose vigente el convenio sectorial (y no existiendo acuerdo en los términos del artículo 83.2 del ET en el convenio sectorial), pasará a regirse por lo dispuesto en el artículo 84.2 del ET.

3. Flashes de actualidad

El Gobierno prepara nuevas subidas del salario mínimo

El primer Consejo de Ministros de 2022 ha aprobado el [plan normativo para este ejercicio](#) que incluye dos nuevas subidas del salario mínimo interprofesional. El objetivo del Ministerio de Trabajo es incrementar el salario mínimo hasta los 1.000 euros brutos al mes en 14 pagas a comienzos del 2022 y proponer nuevos incrementos para 2023.

La reforma laboral, finalmente aprobada

Tras el anuncio del acuerdo para la reforma laboral, el BOE publicó el texto articulado que, entre otras cuestiones, modifica las modalidades contractuales, establece nuevos mecanismos de flexibilidad y retoma la ultraactividad de los convenios colectivos.

En esta [alerta](#) anunciábamos la publicación en el BOE del [Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo](#), que modifica tanto el Estatuto de Trabajadores como otra serie de normas.

Ofrecemos, además, un [documento resumen](#) con los seis aspectos protagonistas de la reforma laboral.

Se publican las medidas para la sostenibilidad financiera y social del sistema público de pensiones

El BOE ha publicado la [Ley 21/2021, de 28 de diciembre, de garantía del poder adquisitivo de las pensiones y de otras medidas de refuerzo de la sostenibilidad financiera y social del sistema público de pensiones](#), que recoge medidas para garantizar la sostenibilidad del sistema público de pensiones, tal y como informábamos en esta [alerta](#).

Las medidas afectan a materias tan relevantes como la revalorización de las pensiones, la jubilación anticipada, el fomento del envejecimiento activo, la jubilación forzosa y el incremento de un 0,6% de la cotización con la finalidad de preservar el equilibrio entre generaciones.

Novedades laborales de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2022

El BOE publicó, el pasado 29 de diciembre, la [Ley 22/2021, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2022](#), que contiene una serie de novedades legislativas en materia laboral y de Seguridad Social, como informamos en esta [alerta](#).

La Ley de Presupuestos recoge una serie de medidas de carácter laboral, como son las bases y tipos de cotización para 2022, las modificaciones de las aportaciones máximas en planes de pensiones, el interés legal del dinero y el IPREM para 2022, entre otras cuestiones.

Se publica el Plan Estratégico de la Inspección de Trabajo para 2021-2023 y entra en vigor el real decreto que establece la automatización del proceso sancionador

El Plan Estratégico de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS) para el período 2021-2023 tiene cuatro grandes ejes: (i) contribuir a la mejora de la calidad del empleo; (ii) reforzar las capacidades de actuación de la ITSS; (iii) fortalecer y modernizar la ITSS; e (iv) incrementar la actividad internacional de la ITSS. En esta [alerta](#) resumimos los principales aspectos de este plan.

Por su parte, el pasado 1 de enero de 2022 ha entrado en vigor el [Real Decreto 688/2021](#) que regula el procedimiento para la extensión de actas de infracción de forma automatizada.

El próximo 7 de marzo finaliza el plazo de las empresas de entre 50 y 100 trabajadores para aprobar los planes de igualdad

El [Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación](#) modificó la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres en diversos aspectos, algunos de aplicación paulatina. Entre ellos, las empresas con entre 50 y 100 empleados pasaron a tener la obligación de elaborar y aplicar un plan de igualdad en el plazo de tres años desde la publicación del real decreto-ley en el BOE.

Las empresas con entre 50 y 100 empleados tendrán hasta el 7 de marzo de 2022 para cumplir esta obligación.

Se aprueba la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2021-2024

El BOE ha publicado el [Real Decreto 1069/2021, de 4 de diciembre, por el que se aprueba la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2021-2024](#), uno de los tres instrumentos de coordinación del Sistema Nacional de Empleo, donde se regulan las políticas activas de empleo y de intermediación laboral que se desarrollan en el conjunto del Estado.

La norma advierte del impacto que la crisis económica y social derivada de la pandemia va a tener en el mercado laboral y la actividad productiva, siendo necesaria una respuesta rápida para poner en marcha nuevas políticas e instrumentos que permitan afrontar los principales retos sociales. Entre los puntos a afrontar se encuentran los siguientes: el impulso de la actividad económica, la reconstrucción social y el cambio de modelo productivo tras la pandemia, la digitalización y la transición hacia la economía verde. La estrategia establece tanto objetivos estratégicos como objetivos específicos que facilitan su implantación progresiva. Estos se recogerán en los planes anuales de política de empleo con el fin de desarrollar medidas para luchar contra el paro y garantizar el aumento de empleo y las condiciones de trabajo de calidad.

La Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE-11) de la Organización Mundial de la Salud incluye el 'burnout' de los trabajadores

Ha entrado en vigor la Clasificación Internacional de Enfermedades y Problemas de Salud Conexos (CIE-11) de la Organización Mundial de la Salud.

Desde punto de vista laboral, interesa señalar que incluye el *burnout* del trabajador como un síndrome provocado cuando se produce una situación de estrés crónico en el lugar de trabajo, gestionado de forma incorrecta.

Se retrasa la trasposición al ordenamiento jurídico español de la Directiva ‘Whistleblowing’

La fecha límite para la trasposición de la [Directiva 2019/1937 relativa a la protección de las personas que informen sobre infracciones del Derecho de la Unión](#), conocida como la Directiva *Whistleblowing*, finalizó el pasado 17 de diciembre de 2021 sin que se haya publicado la ley que debe trasponer la misma al ordenamiento jurídico español.

Se prevé que la norma se pueda aprobar en los primeros meses de 2022. Las empresas privadas que tengan más de 50 trabajadores deberán contar con un canal de denuncia interna para facilitar el anonimato y la comunicación de denuncias.

4. Sentencias

El Tribunal Supremo establece que la duración exacta del periodo de prueba se debe fijar por escrito

En su reciente [sentencia de fecha 9 de diciembre de 2021](#), el Tribunal Supremo analiza la validez de un periodo de prueba que no hacía constar expresamente su duración, remitiéndose al convenio colectivo aplicable y al Estatuto de los Trabajadores (ET) que se limitaba a establecer un “plazo máximo”.

La sentencia considera que esa remisión no cumple con los requisitos de validez del periodo de prueba, siendo necesario que se fije su duración concreta, evitando así inseguridad para el trabajador sobre el momento de finalización. Por esta razón, se concluye la nulidad del periodo de prueba pactado, al no cumplir con las exigencias del artículo 14 del ET.

Cuestión distinta sería si el convenio colectivo fijara una duración concreta del periodo de prueba - no una duración máxima- en cuyo caso sí sería válido el periodo de prueba pactado remitiendo al fijado en convenio colectivo.

Los representantes empresariales en el comité de seguridad y salud no disfrutan de las garantías previstas para los representantes de los trabajadores

El Tribunal Supremo, en su [sentencia de fecha 9 de diciembre de 2021](#), resuelve un caso en el que se discutía si un trabajador que representa al empresario en el comité de seguridad y salud disfruta de las garantías en caso de despido (tramitación de expediente contradictorio y opción entre readmisión o extinción).

La sentencia resuelve esta cuestión determinando que las garantías tienen por objeto proteger el ejercicio de la actividad sindical y las competencias de los representantes de los trabajadores, lo que no concurre en el caso del miembro del comité en nombre y representación de la empresa.

Los trabajadores no cuentan con un derecho de modificación unilateral de la jornada derivada de sus derechos de conciliación

En el caso resuelto por el Tribunal Superior de Justicia de Cantabria (TSJC) en [sentencia de 3 de diciembre de 2021](#), se examina un supuesto en el que la trabajadora solicitaba un cambio de turno, para pasar a trabajar únicamente de lunes a viernes.

La sala del TSJC considera que ni el artículo 37.6 (relativo a la reducción de jornada) ni el artículo 34.8 (relativo a la adaptación de jornada) del Estatuto de los Trabajadores implican una posibilidad de modificación unilateral de la jornada por parte del trabajador. En este sentido, recuerda que el artículo 34.8 del ET establece la exigencia de una negociación de buena fe, pero recordando la posibilidad de esgrimir razones organizativas suficientes que justifiquen la negativa empresarial.

Finalmente, se desestima la pretensión de la trabajadora al considerar que la negativa empresarial está justificada por la existencia de perjuicios organizativos y de unos turnos acordados por negociación colectiva.

La Audiencia Nacional decreta la nulidad de una política de seguridad que permite al empresario revisar las pertenencias de los trabajadores de manera preventiva

En el caso analizado por una [sentencia de 30 de noviembre de 2021](#), la Audiencia Nacional analiza la validez de la política de seguridad implantada por la empresa por la cual los empleados deberán mostrar el contenido de sus bolsos o mochilas al responsable de la tienda en el momento de salida, siempre que sea posible en una zona con visibilidad de cámara de videovigilancia.

No constaban sospechas o conductas previas de los trabajadores que hiciera necesario el control de los bolsos para proteger el patrimonio de la empresa. Se trataba de controles preventivos, no reactivos y, en consecuencia, desproporcionados.

La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional estima la demanda y declara la nulidad de la cláusula de la política de seguridad que contiene esta medida por no ser la medida ni proporcionada, ni idónea, ni necesaria, concluyendo que la decisión empresarial rebasa las facultades que al empresario otorga el artículo 18 del ET y supone una intromisión ilegítima en el derecho a la intimidad consagrado en el artículo 18.1 de la Constitución Española.

La información del registro de jornada admite prueba en contrario: se pueden declarar horas extra aunque no se hayan registrado

Una reciente [sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria, de 11 de noviembre de 2021](#), establece que el registro de jornada no es un documento de prueba privilegiado y admite prueba en contrario. En el caso analizado, el juzgado de instancia estima una reclamación por horas extraordinarias de un trabajador. En fase de recurso, y en relación con el registro de jornada, la empresa alega que "los días que no han sido firmados (del 14 de octubre al 3 de noviembre), al no existir una prueba en contrario por parte del demandante que contradiga dicha realidad, no se justificaría la realización de horas extraordinarias".

La sentencia dispone que "la obligación de registro, en este caso, no cumplida en los días referidos, no supone una presunción "iuris et de iure", prueba exclusiva y excluyente de que las horas documentadas no se han realizado cuando, a través de la valoración conjunta, e incluso de aquella cuyo valor se contrae a la instancia, se justifica que, en realidad, por determinadas circunstancias, incorporadas a los hechos probados, tales horas se realizaron al margen del registro horario".

El despido disciplinario por incumplimiento de la política de teletrabajo y dejación de funciones es procedente

El [Tribunal Superior de Justicia de Madrid, en una sentencia de 20 de octubre de 2021](#), ha declarado la procedencia del despido disciplinario de un trabajador por incumplir las normas de teletrabajo establecidas por la empresa. El trabajador fue despedido por transgresión de la buena fe contractual y disminución continuada y voluntaria del rendimiento, al haber permanecido en una segunda residencia (en contra de las normas de teletrabajo de la empresa) y haber mostrado un rendimiento muy bajo y dejación de funciones durante el teletrabajo.

El trabajador no contaba con una conexión a Internet estable en su segunda residencia disminuyendo significativamente su productividad y además mostró pasividad en el ejercicio de sus funciones, siendo necesaria la intervención de otros compañeros para llevarlas a cabo. Tampoco cumplió con la obligación de registrar su jornada durante el teletrabajo, a pesar de haber firmado un documento recogiendo la obligación al inicio del mismo.

El tribunal razona que los actos del trabajador fueron realizados de forma plenamente consciente, grave y culpable, y sin justificación alguna, lo que supone un quebrantamiento de la buena fe contractual, principio que ha de presidir las relaciones laborales, pues quedó acreditado que era perfectamente conocedor de los ilícitos que cometía.

5. Artículos del Blog Laboral

Adiós definitivo a los puestos de trabajo ocupados sistemáticamente por trabajadores temporales

La reforma laboral introduce una nueva modalidad de adquisición de la condición de trabajador indefinido que está pasando inadvertida. No solo la concatenación de contratos temporales de un trabajador puede determinar el carácter indefinido de su relación laboral, sino que también sucede cuando el propio puesto de trabajo ha sido ocupado por trabajadores temporales. Seguir leyendo [aquí](#).

El incumplimiento de las políticas frente al COVID-19 puede ser causa de despido disciplinario

Una sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Aragón ha declarado procedente el despido disciplinario de un trabajador que se negó, de manera reiterada, a cumplir con las medidas de la empresa frente al COVID-19. Seguir leyendo [aquí](#).

La contratación temporal vuelve a situarse en el foco de la reforma laboral

Desde hace meses se viene hablando de la reforma laboral que quiere llevar a cabo el Gobierno. Una vez más, entre las principales cuestiones que serán objeto de análisis y previsible modificación, nos encontramos con la necesidad de limitar la contratación temporal. En este sentido, no hay que perder de vista que dotar de mayor flexibilidad a las empresas para ajustar sus plantillas contribuiría a incrementar el número de contratos indefinidos. Seguir leyendo [aquí](#).

El sistema de clasificación profesional puede encubrir una discriminación retributiva entre mujeres y hombres

Las empresas deben comprobar si puede haber puestos que, aun perteneciendo a un diferente grupo profesional o categoría, realizan las mismas funciones y, por tanto, merecen igual salario. Seguir leyendo [aquí](#).

La importancia de tener representación legal de los trabajadores en los centros de trabajo

En diversas normas aprobadas en los últimos años se observa un refuerzo del papel de las centrales sindicales en el ámbito de la negociación colectiva. A la hora de configurar las comisiones representativas de los períodos de consultas, el legislador ha otorgado un papel protagonista a los sindicatos más representativos del sector al que pertenece la empresa. Seguir leyendo [aquí](#).

La integración de las personas con discapacidad continúa siendo un reto

Con motivo del Día Internacional de las Personas con Discapacidad, analizamos la presencia de este colectivo en el mercado laboral y la normativa sobre su inclusión social. Además, recordamos que en los últimos años han proliferado las actuaciones inspectoras para comprobar el cumplimiento de las normas sobre la materia en las empresas. Seguir leyendo [aquí](#).

Indemnización por despido: ¿sobre qué salario se calcula?

Una de las cuestiones prácticas más habituales, y en ocasiones problemáticas, a las que tienen que enfrentarse tanto los responsables de personal de las empresas como los propios trabajadores es el cálculo de una indemnización por despido. Seguir leyendo [aquí](#).

6. Garrigues Laboral en prensa

Reforma laboral: fuese, y no hubo nada

Artículo de Federico Durán, of counsel del Departamento Laboral de Garrigues ('Cinco Días').

[Leer aquí](#)

**Más información:
Departamento Laboral**

Síguenos:



GARRIGUES

Esta 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

garrigues.com