



CONTENIDOS

1. [Posibles novedades legislativas.](#)
2. [Acuerdo de negociación colectiva.](#)
3. [Comunicación MSCT a RLT.](#)

Pedro Granja. Abogado del área de Derecho Laboral de BROSETA.

4. [Códigos de conducta.](#)

Luis Pérez. Abogado del área de Derecho Laboral de BROSETA.

5. [Acumulación de Lactancia.](#)

Verónica Martín. Abogada del área de Derecho Laboral de BROSETA.

6. [Reseñas de jurisprudencia.](#)

1. Posibles novedades legislativas.

El reciente cambio de gobierno ha abierto el debate sobre la posibilidad de llevar a cabo modificaciones sobre la reforma laboral de 2012. No parece que resulte viable, como en algún momento algunos han postulado, volver a la situación inmediatamente anterior a la reforma laboral, pues se ha comprobado que muchas de las modificaciones han creado instrumentos hábiles para abordar situaciones de dificultades en las empresas, tanto en periodos de crisis como en periodos de bonanza.

Sin embargo, otros aspectos de la reforma que respondían más a situaciones coyunturales y que han llevado a un cierto retroceso en las condiciones laborales de determinados colectivos de trabajadores sí que pueden ser objeto de corrección, existiendo consenso al respecto entre las organizaciones empresariales y sindicales como lo demuestra el preacuerdo alcanzado sobre el acuerdo de negociación colectiva 2018-2020.

Con anterioridad al nuevo gobierno existían determinadas proposiciones de Ley, muchas de ellas a propuesta del actual partido de gobierno, cuyo debate estaba paralizado y que previsiblemente ahora se reactivará, si bien ante la incertidumbre de la duración de la legislatura no sabemos si dará tiempo a su aprobación.

Las principales proposiciones de ley sobre cuestiones laborales actualmente en trámite parlamentario son:

- **Modificación del artículo 42 del Estatuto de los Trabajadores:**

Se pretende hacer una definición más clara de lo que es la contratación o subcontratación de obras o servicios de la propia actividad y se establece que los trabajadores de la contrata, durante el tiempo que presten servicios, deberán tener las condiciones laborales y de empleo como si fueran trabajadores de la empresa principal, en los mismos términos que ocurre en la actualidad para los trabajadores contratados a través de empresas de trabajo temporal.

- **Obligación de registro de jornada**

Tras la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo que declaró la no obligatoriedad del registro de la jornada, la proposición de ley establece la obligatoriedad de que la jornada de trabajo se registre día a día, debiendo incluir el horario concreto de entrada y salida de cada persona trabajadora, debiendo conservarse los registros de jornada durante un periodo de cuatro años.

- **Igualdad de trato hombre y mujeres en materia retributiva (brecha salarial)**

Entre otras cuestiones se propone la obligatoriedad por parte del empresario de llevar un registro con los valores medios de los salarios, complementos salariales y extrasalariales de la plantilla desagregados por sexos y grupos profesionales, registro que estará a disposición de los representantes de los trabajadores.

En las empresas con al menos 25 trabajadores se presumirá que existe discriminación, salvo prueba en contrario, cuando el promedio de las retribuciones de un sexo sea superior en un 25% a las del otro sexo.

Como novedad se pretende que los incumplimientos en esta materia se sancionen con un porcentaje de la masa salarial, así no tener el libro registro salarial y no ponerlo a disposición de los trabajadores se considerará falta grave, pudiendo ser sancionado con un multa de hasta el 0,70% de la masa salarial de la empresa. En el caso de faltas muy graves, como en el caso de no elaborar el pan de igualdad la sanción en su grado máximo puede llegar al 1,30% de la masa salarial.

- **Permisos y prestaciones para cuidado de menores**

Se pretende la equiparación de los permisos de paternidad/maternidad que quedarán fijados tras un periodo transitorio , a partir del 1 de enero de 2022 en dieciséis semanas apara ambos progenitores , siendo estos permisos intransferibles entre ellos y con derecho a la percepción de una prestación del 100% de la base reguladora. De las 16 semanas seis son de disfrute obligatorio y las otras diez tienen carácter voluntario y pueden disfrutarse a tiempo parcial con acuerdo con la empresa.

- **Desconexión laboral**

En este caso no se trata de una proposición de Ley sino de una enmienda introducida por el grupo parlamentario socialista en la Ley Orgánica de Protección de Datos en la que se establece el derecho de los trabajadores a la desconexión digital fuera de su jornada y al respeto de su tiempo de descanso y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar, estableciendo la obligación de la empresas, previa consulta al comité de empresa o delegados de personal , de elaborar una política interna dirigida a trabajadores y directivos en la que definirá las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión.

Este es de forma muy sintética el contenido de las reformas que en el ámbito laboral están actualmente en tramitación en el parlamento y veremos si las mismas son aprobadas en lo que reste de legislatura, algunas tienen una especial relevancia en la ordenación del mercado de trabajo, particularmente la modificación del artículo 42 del Estatuto de los Trabajadores. Veremos cómo evolucionan los acontecimientos.

[Volver arriba](#)

2. Acuerdo de Negociación Colectiva.

Sindicatos y organizaciones empresariales firman el acuerdo estatal de Negociación Colectiva 2018-2020

El pasado 5 de julio CEOE, CEPYME, CCOO y UGT firmaron un acuerdo en el que se establecen las pautas para la negociación colectiva de los próximos años y asimismo se insta al gobierno a la realización de determinadas reformas legislativas.

Este tipo de acuerdos no tiene carácter vinculante para las comisiones negociadoras de los convenios colectivos, si bien debe servir de referente para los distintos ámbitos de la negociación colectiva en los que estén presentes las organizaciones firmantes y desde luego lo más probable es que los convenios de ámbito estatal el contenido del acuerdo sirva de base para la negociación.

Por otra parte en el acuerdo se hacen una serie de propuestas para que sean desarrolladas por el gobierno de España toda vez que requieren de modificaciones legislativas, la mayor parte en línea con las proposiciones de Ley que están actualmente en tramitación en el Parlamento.

A continuación hacemos un breve resumen de los puntos fundamentales del preacuerdo

A) NEGOCIACION COLECTIVA

- **Incremento salarial:** Se propone un incremento del 2% en la parte fija y un variable del 1% en los conceptos que en cada convenio determinen citándose a título de ejemplo la evolución de la productividad, resultados o el absentismo injustificado.
- **Salario mínimo convenio:** Se establece un salario mínimo convenio de 14.000 € anuales que se alcanzará de forma progresiva durante el periodo de vigencia del de del acuerdo (2018 2020.)
- **Actualización de convenios:** Se hace una apuesta por la renovación y actualización del contenido de los convenios colectivos haciéndose especial hincapié en la regulación de la ultraactividad y se establece que cada una de las partes puede decidir en qué momento considera que la negociación está agotada y acudir a los sistemas de mediación obligatoria y arbitraje voluntario en los casos de bloqueo de la negociación.

B) PROPUESTAS AL GOBIERNO

- **Modificación del artículo 42 del Estatuto.-** Se propone la regularización de los procesos de descentralización al objeto de que se basen en la especialización productiva y no en el deterioro de las condiciones del de empleo. Esta propuesta está en línea con la de con la proposición de ley de contratación que está en trámite parlamentario.
- **Medidas destinadas al mantenimiento del empleo:** Se propone que como alternativa al despido se establezca una nueva medida propiciando soluciones temporales de jornada sin que se produzca perjuicio en la retribución y protección social.
- **Jubilación:** Se insta al gobierno para que en los convenios colectivos se pueda establecer la jubilación obligatoria de ellos trabajadores que hayan alcanzado la edad ordinaria de jubilación y tengan derecho a la pensión completa, todo ello vinculado a los objetivos de políticas de empleo.

- **Contrato de relevo:** Se postula la recuperación del contrato de relevo como medio para el rejuvenecimiento de plantillas y mejora de productividad.
- **Igualdad:** Entre otras cosas se propone la equiparación de las condiciones de disfrute de los permisos de paternidad /maternidad o de reducciones de jornada.

[Volver arriba](#)

• • •

3. Comunicación MSCT a RLT

El Tribunal Supremo declara nula la modificación sustancial de las condiciones de trabajo colectiva cuyo periodo de consultas concluye sin acuerdo por no ser notificada al Comité de Empresa

El Tribunal Supremo (Sala de lo Social), en su sentencia nº 337/2018 de fecha 22 de marzo 2018, ratifica la declaración de nulidad de una modificación sustancial de las condiciones de trabajo (en adelante MCST) de carácter colectivo toda vez que, una vez se celebró y concluyó el periodo de consultas sin acuerdo, únicamente se notificó la medida adoptada a los trabajadores individualmente afectados y no así a los representantes de los trabajadores (Comité de Empresa). Para ello se basa en el carácter imperativo de la notificación a la representación legal de los trabajadores de la MSCT colectiva adoptada una vez finalizado el periodo de consultas sin acuerdo. Así mismo se establece que es necesario un acto expreso de notificación de la medida y que no basta por tanto con las manifestaciones realizadas por la empresa, reflejadas en la última acta del periodo de consultas, sobre su voluntad de comunicar las MSCT individualmente a los trabajadores.

En clave jurídica el objeto de debate gira en torno a la interpretación del artículo 41.5 del Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET), de cuyo primer párrafo pudiera inferirse que la norma únicamente impone la obligación de notificación a los trabajadores, si bien tal y como establece el Tribunal Supremo, dicha estipulación hay que interpretarla conjuntamente con el segundo párrafo del referido artículo, así como los artículos 138 y 151 y siguientes de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS).

A este respecto, y con soporte en sentencias previas dictadas por el Tribunal Supremo (entre otras, la Sentencia nº 514/2016 de 9 de junio de 2016 (Rec. 214/2015), recalca que el citado art. 138.1 LRJS, al referirse al plazo de 20 días para interponer la demanda frente a la referida decisión empresarial, determina que el plazo de caducidad habrá de contarse desde su notificación por escrito a los trabajadores o a sus representantes, distinguiendo así la acción individual de la colectiva.

Así mismo, añade que la necesidad de encauzar la acción colectiva a través del proceso colectivo que establece el art. 153.1, supone que la naturaleza colectiva de la acción exija una legitimación también colectiva de los sujetos que pueden acceder al proceso, tal y como se contiene en el art. 154 LRJS, lo que exige a su vez que la comunicación de la decisión empresarial que se impugna de forma colectiva tenga también una comunicación por escrito a los representantes de los trabajadores como tales.

Concluye el Alto Tribunal que es la interpretación sistemática y teleológica del mencionado precepto 41.5 del ET, en consonancia con lo establecido en los artículos 41.3 del ET, 138, 151 y ss de la LRJS, la que determina la obligación de notificar de forma fehaciente a la representación legal de los trabajadores.

Efectivamente, resultaría ilógico que la MSCT de carácter individual deba ser notificada tanto a los trabajadores individualmente afectados como a sus representantes legales, y que por el contrario no se exigiese en los supuestos de una MSCT colectiva, cuando es precisamente la parte legalmente legitimada para impugnar esa decisión colectiva como tal.

Una vez determinada la obligación de notificación a la representación legal de los trabajadores, especifica el Alto Tribunal que se requiere de una comunicación formal a la RLT entendida como un acto expreso de notificación de la medida adoptada. El hecho de que en la última de las reuniones habidas entre la empresa y los representantes de los trabajadores en el periodo de consultas se pusieran sobre la mesa las medidas de modificación colectiva que la empresa pretendía aplicar, no equivale a la adopción real y efectiva de tales medidas, *“porque ni se conoce la verdadera dimensión final de ese anuncio -tanto en los concretos trabajadores afectados como en su específico alcance final- ni la fecha en la que se podrían producir sus efectos, ni si realmente la empresa persistiría en su imposición”*.

Por todo ello, considerando que la MSCT colectiva adoptada eludió las normas relativas al periodo de consultas incumpliendo las formalidades relativas a la comunicación de la misma, y de conformidad con el artículo 138.7 de la LRJS, se declara su nulidad, confirmando la sentencia recurrida en casación para unificación de doctrina.

[Volver arriba](#)

• • •

4. Códigos de conducta.

Los Códigos Éticos y de Conducta de las Empresas. Sentencia de la AN de fecha 6 de marzo de 2018 (Rec. 189/2017).

La AN en su Sentencia de fecha 6 de marzo de 2018 realiza un interesante repaso de qué cláusulas, incluidas en este tipo de canales éticos y códigos de conducta, pueden considerarse o no conforme a derecho.

Como punto de partida esta Sentencia deja constancia de que los Códigos de Conducta no podrán ir en contra ni de la legislación laboral ni de la negociación colectiva. Este planteamiento sigue el criterio tradicional que habían manifestado nuestros tribunales sobre los códigos de conducta. A título de ejemplo, queremos resaltar que por ejemplo las empresas no podrán sancionar aquellas conductas que no estén tipificadas en el convenio colectivo que resulte de aplicación a la empresa.

No obstante lo anterior, el Código Ético no deja de ser una declaración de la empresa donde se definen los estándares de comportamiento de una entidad y un instrumento para informar sobre aquellos principios.

Por otro lado, no se admite por la AN la posibilidad de restringir al trabajador la interlocución o el contacto con periodistas y medios de comunicación de cualquier tipo, así como cualquier divulgación de información sobre la entidad. Y todo ello por ser contrario a los derechos de libertad de expresión y de información proclamados en el artículo 20 de la Constitución Española. No obstante lo anterior, todo ello sin perjuicio de la potestad empresarial de establecer ciertas limitaciones respecto del uso de información relativa a cuestiones muy relevantes de la empresa como es la estrategia empresarial o las previsiones de negocio.

Adicionalmente, la AN también manifiesta que no se puede exigir una autorización previa de la dirección de la empresa al trabajador para participar en cualquier tipo de foro, ya sea público o privado, en el que el trabajador pueda emitir su opinión académica, profesional, o de otro tipo. Y todo ello porque con esta restricción considera la sala que se están afectando derechos fundamentales, que afectan a la dignidad e intimidad profesional. Además de la posibilidad de compatibilizar actividades de diversa naturaleza distintas a las que desarrolla el trabajador para el empresario.

Sin embargo, sí se considera ajustado a derecho el establecer las denuncias internas por canales éticos de la empresa frente a incumplimientos empresariales por parte de los trabajadores. Los procedimientos de investigación internos ante situaciones de acoso laboral o denuncia de irregularidades internas es una cuestión esencial que suele incluirse dentro de los códigos de conducta. Habitualmente estas denuncias son investigadas por managers de la empresa quienes determinaran, en función de las entrevistas e investigaciones llevadas a cabo cuando hay o no un incumplimiento por parte del trabajador. La validez de la inclusión de este tipo de denuncias por canales internos de la empresa ya había quedado refrendada por nuestra doctrina judicial. Citamos por todas ellas, en este sentido, la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 27 de Septiembre del año 2010 (Rec. 2380/2010).

[Volver arriba](#)

• • •

5. Acumulación de lactancia.

¿Cómo calculamos el permiso acumulado de lactancia en caso de no venir determinado en el Convenio Colectivo?

Es sabido que el art. 37.4 del ET establece el derecho de los/as trabajadores/as a disfrutar de una hora de ausencia del trabajo (susceptible de dividir en dos fracciones) en los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento hasta que el menor cumpla 9 meses, sin perjuicio de lo dispuesto en el Convenio Colectivo de aplicación.

Del mismo modo, quien se acoja a este derecho podrá sustituir dicho tiempo de ausencia diaria del trabajo por una reducción de su jornada de trabajo en media hora o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en el Convenio Colectivo aplicable o acuerdo que se alcance con el empresario.

Precisamente sobre la posibilidad de acumulación del derecho de lactancia en jornadas completas se ha pronunciado recientemente el TS en sentencia de 19 de abril de 2018, dictada en unificación de doctrina al respecto de un procedimiento de conflicto colectivo planteado sobre el particular.

En concreto, la cuestión que se suscita es la relativa a si, previendo el Convenio Colectivo el derecho de acumulación en jornadas completas pero no concretando los términos de la misma, ésta debe calcularse atendiendo a la hora diaria de ausencia al trabajo y, por tanto, computándose por cada jornada completa 60 minutos, o, por el contrario, debe calcularse en función de la media hora de reducción de jornada.

La sentencia recurrida reconoce el derecho a la acumulación en atención a la hora de ausencia porque, contemplando el Convenio Colectivo la posibilidad de acumulación, considera que este derecho debe ser determinado acudiendo al principio pro operario, mientras que la sentencia de contraste, a pesar de que el Convenio Colectivo recoge igualmente el derecho a la acumulación del permiso de lactancia, considera que debe determinarse conforme a la práctica empresarial según la cual fija el cálculo de acumulación en atención a la media hora de reducción de jornada.

El TS, además de recordar nuevamente que si no hay previsión convencional o acuerdo con el empresario, no habrá acumulación, establece claramente que ni la práctica de empresa ni la voluntad unilateral del trabajador puede aisladamente configurar el derecho de acumulación.

La Sala de lo Social del Tribunal Supremo concluye, en línea con la sentencia recurrida, que la acumulación en jornadas completas deba obtenerse acudiendo a la hora diaria de ausencia al trabajo y no a la media hora de reducción de jornada, por los siguientes motivos:

- Dado que ese derecho consiste en ausentarse del centro de trabajo, este permiso es el que se acumula y, por tanto, lo es sobre la hora de ausencia.
- El ET acude a la expresión "acumularlo", en clara referencia al derecho, y no dice "acumularla" en referencia a la reducción de jornada.

En consecuencia, reconociendo el TS en unificación de doctrina que lo que se traslada a la negociación colectiva es la acumulación de las horas de ausencia, en caso de previsión en Convenio Colectivo del derecho de acumulación del permiso de lactancia, sin especificarse en éste los términos de la acumulación, ésta deberá realizarse computándose por cada jornada 60 minutos y no 30, pues no puede la empresa aplicar una previsión menos beneficiosa que la establecida en el art. 37.4 del ET.

[Volver arriba](#)

• • •

6. Reseñas de jurisprudencia.

- **El TSJUE rectifica su criterio y declara que no es discriminatorio el establecimiento de una indemnización inferior por la extinción de los contratos temporales**

En dos sentencias de fecha 5 de junio de 2018, el TSJUE ha modificado el criterio por el que consideraba discriminatorio que la extinción de los contratos de trabajo temporales conllevara una indemnización inferior a la del despido objetivo. Una de las sentencias se refiere a un contrato de relevo en el que a la extinción del mismo se había abonado una indemnización de 12 días por año y el otro a un contrato de interinidad en el que al extinguirse no se había abonado indemnización alguna.

El Tribunal analizando, con mayor profundidad la cuestión que en las anteriores sentencias dictadas sobre esta materia, llega a la conclusión de que la normativa española en materia de extinción de los contratos temporales no es contraria al Derecho Europeo y no supone una discriminación entre trabajadores temporales e indefinidos.

- **El trabajador que se niega a modificar su contrato de tiempo completo a tiempo parcial puede ser objeto de un despido objetivo.**

El Tribunal Supremo en sentencia de fecha 30 de mayo de 2018, dictada en casación para unificación de doctrina, declara la procedencia de un despido por causas objetivas de un trabajador al que se le ofreció por la empresa la conversión de su contrato de trabajo en otro de tiempo parcial por concurrir causas organizativas y productivas y ante la negativa a aceptarlo, la empresa optó por despedir al trabajador y contratar a otra persona a tiempo parcial.

El Tribunal reitera que conforme con lo establecido en el artículo 12 del Estatuto no es posible modificar un contrato a tiempo completo en tiempo parcial vía modificación sustancial de condiciones de trabajo y que si concurren causas que justifique la necesidad de llevar a cabo tal cambio en el contrato, la empresa ,si el trabajador no lo acepta voluntariamente ,puede proceder al despido por causas objetivas.

- **En caso de despido nulo de un trabajador en reducción de jornada los salarios de tramitación han de abonarse sobre el 100% del salario.**

La sentencia de la Sala de lo social del Tribunal supremo de fecha 25 de abril de 2018, establece que en los supuestos de despido declarado nulo en trabajadores que se encuentren en situación de reducción de jornada los salarios de tramitación han de calcularse sobre el 100% del salario y no sobre el que tenía el trabajador en la jornada reducida.

Considera la Sala que dado que los salarios de tramitación tienen carácter indemnizatorio y la disposición adicional decimoctava del Estatuto de los Trabajadores establece que las indemnizaciones han de calcularse sobre el salario a tiempo completo, dentro del concepto indemnizaciones se incluye también a los salarios de tramitación por su carácter indemnizatorio.

- **Calificación como laboral de la prestación de servicios de transporte realizada por quien es socio de una cooperativa de trabajo asociado.**

El Tribunal Supremo en sentencia de 18 de mayo de 2018 establece que en el supuesto de una cooperativa de trabajo asociado que carece de la más mínima estructura material u organizativa y su intervención se limita solamente a aportar la titularidad de la tarjeta de transporte y formalizar un contrato de arrendamiento de servicios con una empresa del mismo sector que es la propietaria de los vehículos, y es esta empresa la que dispone de los clientes y la que organiza el trabajo, la relación mantenida entre el socio cooperativista y la empresa para la que presta servicios ha de considerarse una relación laboral por cuenta ajena , pues la cooperativa de trabajo asociado lejos de cumplir la finalidad para la que está prevista legalmente, actúa meramente como una entidad interpuesta, para eludir los requisitos establecidos en el artículo 13 g) del Estatuto de los Trabajadores para excluir del ámbito laboral la prestación de servicios de transporte.

- ✓ **En caso de sucesión empresarial conforme a lo establecido en convenio colectivo, la empresa cesionaria no asume las deudas de la cedente**

La sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo en fecha 29 de mayo de 2018 al analizar un supuesto de sucesión de contratas d limpieza en el que la nueva empresa adjudicataria se subroga , en virtud de lo establecido en el convenio colectivo, en las relaciones laborales de la anterior, establece que la nueva adjudicataria no está obligada a asumir las deudas contraídas con sus trabajadores con la anterior , pues no resulta de aplicación lo establecido en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores sino lo previsto en el convenio colectivo en virtud del que se lleva a cabo la subrogación.

[Volver arriba](#)

Si desea más información sobre estos temas o cualquier otro asunto relacionado, puede ponerse en contacto con el equipo de profesionales del área de Derecho Laboral de BROSETA.

Principales contactos del área de Derecho Laboral de BROSETA



José Manuel Copa
Socio
Director Área Laboral
jmcopa@broseta.com



Isabel Merenciano
Socia
Directora Área Laboral en
Valencia
imerenciano@broseta.com



David López
Socio
Área Laboral
dlopez@broseta.com



Enrique Hervás
Abogado
Área Laboral
ehervas@broseta.com



Luis Pérez Juste
Abogado
Área Laboral
lperez@broseta.com

BROSETA

Goya, 29. Madrid, 28001 / Pascual y Genís, 5. Valencia, 46002 / Rua das Amoreiras, 70. Lisboa
Tel. + 34 91 432 31 44 / Tel. +34 96 392 10 06 / + 35 1 213 826 000
info@broseta.com / www.broseta.com