



ANTRÀS



NOVIEMBRE 2021

NEWSLETTER

INFORMACIONES LABORALES

Noviembre 2021



El nuevo plan estratégico ITSS 2021-2023.

El pasado martes 16 de noviembre el Consejo de Ministros aprobaba el Plan Estratégico de la Inspección de Trabajo y la Seguridad Social 2021-2023. En palabras del propio Gobierno el plan contempla mejoras estructurales y operativas, que reforzarán y ampliarán el peso de la actuación inspectora que para ello verá como se incrementa su presupuesto en un 20% y se impulsan las nuevas tecnologías y el big data en el diseño de las actuaciones inspectoras.

El plan pretende reforzar la intervención de la ITSS en los nuevos escenarios digitales, las nuevas formas de trabajo, la lucha contra el fraude, los despidos colectivos, en las suspensiones de contratos y en las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, así como ampliar sus competencias para intervenir cuando haya inaplicaciones de convenios colectivos.

Los objetivos estratégicos del plan son 40 que se estructuran en torno a 4 grandes ejes básicos:

- Contribuir a la mejora de la calidad del empleo, la garantía de los derechos de las personas trabajadoras y la lucha contra la precariedad y el fraude en materia laboral y de Seguridad Social.
- Reforzar las capacidades de actuación de la ITSS.
- Fortalecer y modernizar el sistema de ITSS para mejorar la calidad en la prestación del servicio a los ciudadanos.
- Actividad Internacional de ITSS: Promover el trabajo decente y reforzar la cooperación internacional en la lucha contra el fraude.

Debe reseñarse que, a la fecha de cierre de este documento (24 noviembre 2021) el Plan aún no ha sido objeto de publicación en el BOE, pueden acceder, no obstante, a un documento del propio MTIN, aunque sin valor jurídico, en este [enlace](#).

Calendario de fiestas laborales.

El pasado 14 de octubre la Dirección General de Trabajo publicaba el [calendario de fiestas laborales del año 2022](#). En el se recogen los doce festivos distribuidos por comunidades autónomas que se debe completar con los dos festivos locales que fije cada municipio (y que son publicados en el boletín oficial de su provincia o comunidad autónoma). El anexo de la norma

contempla un cuadro general especialmente útil para identificarlas globalmente.

Festivos de ámbito nacional. En cualquier caso, deben respetarse como fiestas de ámbito nacional el 1 de enero (Año Nuevo), el 1 de mayo (Fiesta del Trabajo), el 12 de octubre (Fiesta Nacional de España) y el 25 de diciembre (Natividad del



Señor). Junto con estas fiestas se fijan cada año los festivos nacionales no sustituibles que las comunidades autónomas deben respetar, y que en 2022 son el 15 de abril (Viernes Santo), el

15 de agosto (Asunción de la Virgen), el 1 de noviembre (Todos los Santos), el 6 de diciembre (día de la Constitución) y el 8 de diciembre (Inmaculada Concepción).

Negociación de un convenio de empresa durante la situación de ultraactividad de un Convenio de sector.

Una reciente sentencia del Tribunal Supremo ha considerado viable y por tanto eficaz un convenio de empresa que establecía una jornada de trabajo superior a la establecida en el convenio colectivo sectorial aplicable que estaba en situación de ultraactividad. Debe destacarse que esta sentencia supone una interpretación novedosa por cuanto, en diversos pronunciamientos previos, el Tribunal Supremo había considerado que transcurrida la vigencia inicial del convenio y estando éste en situación de ultraactividad continuaba rigiendo la prohibición de concurrencia establecida en el art. 84.1 ET. Ello suponía que, tanto la vigencia como la ultraactividad del convenio, impedían la negociación y aplicación de un convenio de ámbito empresarial que estableciese condiciones menos favorables que las establecidas en aquel salvo que estuviésemos en alguno de estos tres supuestos:

- *negociación de un convenio estatutario de empresa en base a la prioridad reconocida en el art.84.2 ET y sólo respecto a las materias allí expresamente mencionadas,*
- *ruptura de las negociaciones en la unidad sectorial,*
- *abandono de la unidad de negociación superior.*

A estos efectos, interesa destacar que una de las materias que están incluidas en el diálogo social desarrollado con objeto de la reforma del ET es la referida a la prioridad reconocida en el art.84.2 ET al convenio de empresa. Una prioridad que, es preciso recordar, se reconoce exclusivamente a los convenios estatutarios de empresa o grupo de empresas y sólo en relación a las materias expresamente previstas en el art. 84.2 ET. La última propuesta presentada por el Gobierno introduce ciertas limitaciones a esta posibilidad consistentes en:

- *la supresión del salario (cuantía del salario base y de los complementos salariales) como una de las materias en las que era posible la prioridad del convenio de empresa;*
- *se explicita que la prioridad no alcanza a la retribución ni a la duración del tiempo de descanso compensatorio por horas extraordinarias ni a la duración de la jornada (se mantiene la distribución y el horario);*
- *se suprime la adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen por esta ley a los convenios de empresa;*
- *la prioridad de las medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal se extiende a la corresponsabilidad, pero se deberá canalizar a través de los correspondientes planes de igualdad y “en todo caso, estas medidas deberán respetar lo previsto, en su caso, en el ámbito sectorial de referencia”;*



- y, por último, se posibilita que los convenios sectoriales estatales o autonómicos introduzcan mayores restricciones en la operatividad de la prioridad aplicativa del convenio de empresa.

Sin duda, y más a la luz del eventual contenido de la reforma, esta sentencia abre nuevas posibilidades para el desarrollo de la negociación a nivel de empresa cuando finaliza la vigencia del convenio sectorial de referencia.

De nuevo sobre la utilización de videocámaras como prueba sancionadora.

Dos recientes sentencias del Tribunal Supremo han admitido la utilización de las grabaciones efectuadas a través de videocámaras como prueba para justificar sendos despidos disciplinarios. En ambos casos, se trataba de cámaras instaladas con fines de seguridad (una en el acceso a las instalaciones de IFEMA donde prestaban servicios unos vigilantes de seguridad de la empresa Securitas, la otra en el interior de un autobús de transporte urbano), no con la finalidad de controlar la prestación de servicios. En ambos casos, las cámaras estaban señalizadas con los dispositivos informativos (carteles) exigidos por la normativa de protección de datos, si bien no se había informado previa y expresamente a los trabajadores sobre su existencia.

Las sentencias además de consolidar la admisibilidad de la utilización de la grabación obtenida con videocámaras de seguridad instaladas con finalidades no estrictamente laborales y no informadas expresamente al trabajador, aunque sí señalizadas y conocidas por aquél, suponen:

- su admisión también cuando las cámaras habían sido instaladas por la empresa principal y se carecía del consentimiento del trabajador;
- la validez de la grabación, aunque se hubiese obtenido durante una pausa del trabajador. Debe advertirse, no obstante, que no queda corroborado que fuera jurídicamente tiempo de descanso y que, además, la pausa se desarrolló en el mismo puesto de trabajo (autobús). Cabe recordar que el art. 89.2 de la LOPDGDD establece que, en ningún caso se admitirá la instalación de sistemas de grabación de sonidos ni de videovigilancia en lugares destinados al descanso o esparcimiento de las personas trabajadoras, tales como vestuarios, aseos, comedores y análogos.

Por último, debe reseñarse, en primer lugar, que la instalación de videocámaras en la empresa y su utilización con fines laborales requiere, en todo caso, que dicha medida sea una medida justificada, idónea, necesaria y proporcionada al fin perseguido y, en segundo lugar, que la admisibilidad a efectos de prueba en el juicio laboral, no supone necesariamente la ausencia de responsabilidades administrativas, en forma de sanciones, derivadas de la transgresión de la normativa de protección de datos. La complejidad del tema aconseja someter el uso de dichos dispositivos a una auditoría o análisis previo.

La información contenida en este Boletín constituye una síntesis que no puede ser aplicada sin un asesoramiento legal previo. Quedamos a su disposición para cualquier comentario o aclaración sobre la información contenida en este documento en: newsletter@antras.net.