



ANTRÀS



*AGOSTO 2021*

***NEWSLETTER***

# INFORMACIONES LABORALES

Agosto 2021



---

## Inicio de curso y reforma laboral.

---

El mes de agosto se han interrumpido las negociaciones que la mesa de dialogo social entre el Gobierno y los interlocutores sociales llevaban a cabo con vistas a acordar una reforma del marco normativo laboral. Las negociaciones se reanudarán a partir de septiembre y aunque los negociadores mantienen posiciones distantes, especialmente en algunos temas, debe tenerse presente que el Gobierno ha advertido que la reforma se producirá, con o sin acuerdo, este 2021. La reforma, a la luz de los textos que se están manejando, será de hondo calado por afectar a varias de las instituciones de mayor importancia de nuestro sistema de relaciones laborales. A continuación, les exponemos las propuestas que se contienen en el documento presentado por el Gobierno. Se trata de meras propuestas que, en algunos casos, han sido frontalmente rechazadas por las asociaciones empresariales, y que, por ello, no son definitivas:

**1. En materia de negociación colectiva.** Dos son las principales novedades. La primera consiste en la supresión de la limitación anual de la ultraactividad. De esta forma, la eficacia del convenio concluida la vigencia pactada se mantendrá en los términos que prevea el convenio o, en defecto de acuerdo o arbitraje o mediación voluntario, hasta la conclusión de un nuevo convenio. En materia de concurrencia y articulación de convenios se introduce la segunda de las novedades. Así, aunque se mantiene la prioridad del convenio de empresa

en determinadas materias (distribución tiempo de trabajo, adaptación del sistema de clasificación profesional, conciliación, forma de compensación o abono de las horas extraordinarias) ahora se establece que ello no será posible en materia salarial, duración de la jornada ni contratación. De esta forma, en relación con estas importantísimas materias, la regulación del convenio sectorial no podrá dejar de ser aplicada a través de la negociación de un convenio de empresa. No obstante, debe recordarse que si cabría recurrir a una eventual inaplicación cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o productivas.

**2. Limitaciones a la contratación temporal.** Con el objeto de limitar la contratación temporal se produce una importante reforma que afecta tanto a la tipología de contratos como a los efectos derivados de la utilización fraudulenta de la contratación temporal. Los contratos de interinidad, eventual y de obra o servicio son substituidos por un contrato de duración determinada por razones de carácter productivo y organizativo que podrá utilizarse para la cobertura de sustituciones de trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo (causa organizativa, similar al actual contrato de interinidad) o para atender el incremento ocasional e imprevisible de la actividad empresarial que no pueda ser atendido con la plantilla



habitual de la empresa (causa productiva, similar al actual contrato eventual). En ningún caso se entenderá como causa productiva la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a campañas, que deberán ser objeto de contratación a través de las modalidades indefinidas específicamente previstas para tal fin. Asimismo, se prohíbe utilizar el contrato temporal por razones productivas para atender trabajos vinculados a la actividad normal y permanente de la empresa, para la realización de trabajos o tareas en el marco de contrata, subcontrata o concesiones administrativas.

Cuando el contrato de duración determinada obedezca a razones productivas, su duración no podrá ser superior a seis meses, aunque el convenio colectivo de ámbito sectorial podrá ampliar esa duración máxima hasta un año. Si obedece a razones organizativas, su duración se extenderá hasta la reincorporación de la persona trabajadora sustituida. No obstante, cuando hayan transcurrido veinticuatro meses sin que se haya producido la reincorporación de la persona sustituida, la contratada con carácter temporal adquirirá la condición de fija, sin perjuicio, de que se establece una nueva causa de despido objetivo que tiene como causa esa reincorporación post 24 meses.

El cambio seguramente más relevante sea que la utilización fraudulenta del contrato indefinido (“al margen de las razones justificativas previstas en las disposiciones legales”) determinará que la terminación del contrato sea calificada como un despido nulo que implicará la readmisión obligatoria del trabajador y no, como hasta ahora, su improcedencia (opción empresarial entre readmitir o extinguir el contrato indemnizando).

**3. El “Mecanismo de Sostenibilidad del Empleo” (MSE).** La experiencia, durante la crisis de la COVID-19, de los ERTES como mecanismo de freno de la destrucción de empleo, ha determinado que el Gobierno proponga potenciar la figura de la reducción de la jornada como mecanismo de adaptación cuando, por razones de carácter imprevisible, ajenas a la voluntad empresarial, la empresa, cualquiera que sea su causa, vean impedido o limitado el desarrollo normalizado de su actividad en alguno de sus centros de trabajo. Si bien inicialmente no está contemplado que los trabajadores reciban una prestación adicional, se prevé la creación de un fondo para que las empresas o sectores que acudan al MSE puedan contar con bonificaciones o prestaciones. La utilización del MSE será preferente frente a las extinciones por causa económica técnica, organizativa o de producción, debiendo la empresa motivar suficientemente, en el caso de extinción por estas causas, que el MSE es inviable para resolver de modo proporcionado y razonable la situación en la que se encuentra la empresa.

**4. Subcontratación.** La norma endurece el régimen de responsabilidades en materia de subcontratación generalizando el régimen de la responsabilidad solidaria a todas las contrata y subcontrata y limitando la subsidiaria a aquellas en las que la empresa contratista o subcontratista desarrolle una actividad complementaria que resulte estrictamente desconectada de la actividad productiva de la empresa principal o de su objeto, actual o potencial. Asimismo, y en materia salarial se establece que el convenio aplicable a las empresas contratistas y subcontratistas será el del sector de la actividad ejecutada en la contrata o subcontrata, corresponda esta a la actividad propia de la principal o a una



distinta, con independencia de la forma jurídica o el objeto social de la empresa contratista o subcontratista. Cuando la empresa contratista o subcontratista cuente con un convenio propio, podrá aplicar este, siempre que garantice, como mínimo, los mismos derechos que el convenio sectorial que corresponda a la actividad ejecutada en la subcontrata.

Obviamente, el dialogo social debe introducir modificaciones y complementar las propuestas efectuadas. No obstante, con independencia de

cual sea el curso de las negociaciones, parece que la reforma va a suponer importantes cambios en nuestro marco de relaciones laborales que se sumarán a los que ya se han producido en el marco de las dos ultimas legislaturas (registro jornada de trabajo, registro salarial, planes de igualdad, desconexión digital, información sobre algoritmos con incidencia en las condiciones de trabajo y empleo...). Son muchas las nuevas reglas y mandatos a los que las empresas deben hacer frente y cumplir. El primer paso es ser conscientes de las mismas.

### **Videovigilancia, control y despido.**

*La utilización de sistemas de videovigilancia se ha generalizado en múltiples ámbitos con finalidades diversas (fines de seguridad, control de calidad, control laboral...). Por su potencial incidencia en diversos derechos fundamentales, su lícita utilización debe acomodarse a diversas pautas que han sido fijadas, no siempre con la claridad deseable, por la legislación y los Tribunales. La indebida utilización de estos sistemas puede tener importantes y onerosas consecuencias para las empresas en forma de sanciones laborales impuestas por la Inspección de Trabajo, sanciones en materia de protección de datos impuestas por la Agencia de Protección de Datos, indemnizaciones por daños y perjuicios y/o la nulidad del despido o las sanciones que se hubieran podido imponer en base a esas videograbaciones.*

*Una reciente sentencia del Tribunal Supremo, revocando las de instancia, ha considerado lícita la prueba obtenida a través de un sistema de videovigilancia, y considerado procedente el despido fundado en aquélla, aunque la empresa no hubiese informado del uso laboral de dichas grabaciones. Al respecto, debe tenerse en cuenta que la existencia de un mecanismo de videocontrol con finalidades de seguridad (control del acceso a las instalaciones de IFEMA) era notorio y conocido por las personas trabajadoras, lo que el Tribunal Supremo considera innecesario, en este supuesto, era la información específica del eventual uso laboral de ese sistema de videovigilancia. Parece esta una aplicación razonable de las garantías informativas que deben existir en estos casos (los trabajadores conocían de la existencia del mecanismo), las grabaciones se emplearon para constatar la existencia de la comisión de un ilícito grave (la no realización de los controles de seguridad cuando existía una situación de grave riesgo de atentado) y las cámaras respetaban el principio de minimización y proporcionalidad. Un ejemplo, de que cabe una aplicación razonable de las garantías laborales.*



**El Tribunal Supremo descarta la jubilación activa con el 100% de la pensión a los autónomos societarios.**

*La reciente sentencia de 23 de julio ha estimado el recurso de la TGSS y del INSS contra una sentencia del Tribunal Superior de Justicia de La Rioja que había aceptado la posibilidad de que un autónomo societario compatibilizará su actividad con el cobro del 100% de la pensión de jubilación.*

*El Tribunal Supremo parte de la distinción entre autónomos societarios (aquellos que son consejeros o administradores de una sociedad mercantil) y los que denomina autónomos clásicos (los que ejercen su actividad actuando como personas físicas y no se benefician de la existencia de una persona jurídica diferente que asume los riesgos y contrata a los trabajadores). EL Tribunal Supremo considera que, en la actualidad, sólo estos últimos, los autónomos clásicos, pueden beneficiarse de la compatibilidad plena de la pensión de jubilación activa si se cumplen todos los requisitos.*

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](mailto:newsletter@antras.net).