

**SUMARIO**

- 1. LA VIDEOVIGILANCIA Y EL DERECHO A LA INTIMIDAD DE LOS TRABAJADORES.**
- 2. BONIFICACIONES Y REDUCCIONES EN LAS CUOTAS A LA SEGURIDAD SOCIAL.**
- 3. NOTIFICACIÓN DE IMPOSICIÓN DE SANCIONES POR INFRACCIONES EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL.**
- 4. ÚLTIMOS CRITERIOS ADMINISTRATIVOS Y JUDICIALES SOBRE PENSIONES.**
- 5. CONVENIOS COLECTIVOS.**

**1. LA VIDEOVIGILANCIA Y EL DERECHO A LA INTIMIDAD DE LOS TRABAJADORES**

El Tribunal Europeo de Derechos Humanos (TEDH), mediante sentencia del pasado 9 de enero, ha condenado a una cadena de supermercados a indemnizar a las trabajadoras a las que despidió por sustraer dinero de las cajas registradoras.

Los hechos acaecidos fueron los siguientes: Anteexistencia de ciertas irregularidades entre los niveles de stock y el volumen de facturación, la dirección de la empresa decide instalar un sistema de videovigilancia, tanto visibles como ocultas. El objetivo de instalar las cámaras visibles era registrar posibles robos efectuados por los clientes apuntando hacia las entradas y salidas del supermercado; el de las cámaras ocultas, los posibles robos por parte de los empleados, prestando especial atención en las cajas registradoras. La empresa avisó a sus empleados sobre la instalación de las cámaras visibles, sin embargo, ni el comité de empresa ni los propios trabajadores fueron informados sobre la instalación de las cámaras ocultas.

Hasta el momento, tanto el Tribunal Supremo (TS) como el Tribunal Constitucional (TC) habían establecido jurisprudencia que consideraba ajustada a derecho el uso de videovigilancia encubierta en el lugar de trabajo, sin previo aviso, en aquellos casos en los que existía una sospecha sustancial de robo, circunstancias estas especiales que justificaban la injerencia en el derecho a la privacidad de un empleado y considerándose apropiado en lo que se refiere al objetivo legítimo buscado, necesario y proporcional.

Las cámaras ocultas captaron a varias trabajadoras que por sí mismas o ayudadas por otras compañeras o por clientes se apropiaban de productos sin pagarlos. La empresa se reúne con todas las trabajadoras implicadas y les muestra las imágenes obtenidas que previamente se habían visionado por la dirección de la empresa y por los representantes de los trabajadores. Las cinco trabajadoras implicadas en los hechos son despedidas y tres de ellas firman un acuerdo por el que se comprometen a no impugnar el despido a cambio de que la empresa no inicie acciones penales contra ellas. Pese al acuerdo, todas las trabajadoras reclamaron judicialmente frente al despido que fue declarado procedente tanto en la instancia como en suplicación, admitiéndose como prueba legítima las imágenes captadas con las cámaras ocultas.

Ante el Tribunal Europeo de Derechos Humanos, los trabajadores argumentan que la videovigilancia secreta ordenada por su empleador sin informarlos previamente había violado su derecho a la privacidad protegido por el artículo 8 del Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y las Libertades Fundamentales (4 de noviembre de 1950, BOE de 6 de mayo de 1999) y, en atención a lo dispuesto en su artículo 6, que el procedimiento ante los tribunales nacionales ha de considerarse nulo, ya que las grabaciones de vídeo se habían utilizado como prueba principal para justificar sus despidos.

El TEDH discrepa del criterio establecido por los tribunales nacionales sobre la proporcionalidad de las medidas adoptadas por la empresa y estima que existe un incumplimiento de la Ley Orgánica 5/1999 española, en particular, de la obligación de informar de manera precisa y clara a los interesados sobre la existencia y las características particulares de un sistema que recopila datos personales. En este sentido, el TEDH considera que los derechos de la empresa podrían haber sido salvaguardados, al menos en cierta medida, por otros medios, especialmente mediante una información previa a los trabajadores, incluso de forma general.

Sin embargo, no admite la demanda de nulidad del procedimiento por la utilización de estas grabaciones como prueba por considerar que, primero, las demandantes tuvieron amplias oportunidades para impugnar tanto la autenticidad como el uso del material obtenido en los distintos procesos seguidos en los tribunales nacionales y porque, además, las grabaciones impugnadas no fueron la única prueba invocada por los tribunales nacionales para justificar su decisión. Como tampoco procede invalidar los acuerdos transaccionales toda vez que no ha quedado acreditado que el comportamiento de la empresa constituyera una amenaza ni infligiera coacción en las trabajadoras, sino el ejercicio legítimo de su derecho a decidirse a iniciar o no un proceso penal contra las mismas. Rechaza, por último, que las sentencias carecieran de motivación adecuada en cuanto a las circunstancias y los razonamientos específicos en relación con la calificación del despido.

Finalmente, el fallo del TEDH concede a cada trabajadora demandante cuatro mil euros (las demandantes habían solicitado seis mil doscientos cincuenta euros cada una) en concepto de daños inmateriales junto con el reembolso de las costas y gastos en las cantidades específicamente reconocidas por cada demandante.

En esta sentencia hubo dos votos particulares. En uno de ellos, el juez D. Dmitry Dedov emitió una opinión disconforme con la del resto de componentes del Tribunal, indicando que la conclusión del procedimiento es incompatible con la jurisprudencia del Tribunal. En su opinión, las acciones de la empresa y de las autoridades no pueden considerarse abusivas, arbitrarias o desproporcionadas, así como que a las demandantes no se les debería permitir obtener ganancias legalmente de su propia fechoría.

## **2. BONIFICACIONES Y REDUCCIONES EN LAS CUOTAS A LA SEGURIDAD SOCIAL.**

El pasado mes de enero, el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) actualizó la lista de bonificaciones y reducciones en las cuotas a la Seguridad Social, entre las cuales no se encuentra ningún incentivo a la contratación de padres o madres de familia entre los 30 y los 45 años, salvo que sean víctimas de violencia de género o tengan alguna minusvalía.

Cabe destacar que, actualmente, la contratación indefinida se bonifica cuando la misma se produce de alguna de las siguientes formas:

- Mediante un contrato de apoyo a los emprendedores, en el supuesto de determinados colectivos genéricos de trabajadores que por el sexo o por edad tienen menor nivel de integración laboral o, también, una mayor dificultad para acceder a un empleo.
- Mediante cualquier modalidad contractual indefinida, excepto el contrato de apoyo a los emprendedores, en el supuesto de jóvenes desempleados menores de 30 años contratados por microempresas o autónomos.
- Mediante cualquier modalidad contractual indefinida, en el supuesto de colectivos con características específicas.

### **CONTRATO DE APOYO A LOS EMPRENDEDORES**

Entre las PYMES y los pequeños empresarios, este es contrato más utilizado cuando se pretende obtener beneficios fiscales y de la Seguridad Social.

Se podrá realizar hasta que la tasa de desempleo se sitúe por debajo del 15%:

- Para empresas que tengan menos de 50 trabajadores en el momento de la contratación.
- Por tiempo indefinido.
- Jornada completa y parcial.
- Período de prueba un año. Este período de prueba no puede establecerse cuando el trabajador haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa bajo cualquier modalidad de contratación.

Da derecho a los siguientes incentivos fiscales:

- Por el primer trabajador contratado por la empresa menor de 30 años, la empresa tendrá derecho a una deducción de 3.000 euros de la cuota íntegra del período impositivo correspondiente a la finalización del período de prueba de un año exigido en el contrato.
- En caso de contratar a un desempleado perceptor de prestación contributiva, se tendrá derecho a una deducción de la cuota íntegra del período impositivo correspondiente a la finalización del período de prueba de un año exigido en el contrato, del 50% del menor de los siguientes importes:
  - El importe de la prestación por desempleo que el trabajador tuviera pendiente de percibir en el momento de la contratación.
  - El importe correspondiente a doce mensualidades de la prestación por desempleo que tuviera reconocida.
    - ∨ El trabajador deberá haber percibido la prestación, al menos 3 meses.
    - ∨ El trabajador proporcionará a la empresa un certificado del Servicio Público de Empleo Estatal sobre el importe de prestación pendiente de percibir en la fecha prevista de inicio de la relación laboral.
    - ∨ El trabajador contratado a jornada completa podrá compatibilizar voluntariamente, junto con el salario, el 25% de la cuantía de la prestación que tuviera pendiente de percibir en el momento de la contratación.

- Esta deducción se aplicará respecto de aquellos contratos realizados en el período impositivo hasta alcanzar una plantilla de 50 trabajadores y siempre que en los doce meses siguientes al inicio de la relación laboral se produzca, respecto a cada trabajador, un incremento de la plantilla media total de la entidad en, al menos, una unidad respecto a los doce meses anteriores.

Con respecto a las bonificaciones en la cuota empresarial a la Seguridad, se pueden aplicar las siguientes durante tres años para trabajadores desempleados inscritos en la Oficina de Empleo:

	<b>Cuantía</b>	<b>Contrato a una mujer en sectores que esté menos representada</b>
<b>Jóvenes</b> entre 16 y 30 años (ambos inclusive)	Primer año: 83,33 euros/mes (1.000 euros/año). Segundo año: 91,67 euros/mes (1.100 euros/año). Tercer año: 100 euros/mes (1.200 euros/año).	Las cuantías se incrementan en 8,33 euros/mes(100 euros/año).
<b>Mayores de 45 años</b>	108,33 euros/mes (1.300 euros/año).	La cuantía será 125 euros/mes (1.500 euros/año).

Estas bonificaciones serán compatibles con otras ayudas públicas previstas para la misma finalidad sin que la suma de bonificaciones aplicables pueda superar el 100% de la cuota empresarial a la Seguridad Social.

En el supuesto de que el contrato se celebre a tiempo parcial, las bonificaciones se disfrutarán de modo proporcional a la jornada de trabajo pactada en el contrato.

La empresa tiene las siguientes obligaciones:

- Debe mantenerse el empleo del trabajador contratado al menos 3 años desde la fecha del inicio de la relación laboral y deberá mantenerse el nivel de empleo en la empresa alcanzado con el contrato por tiempo indefinido de apoyo a emprendedores durante, al menos, un año desde la celebración del contrato. En caso de incumplimiento de estas obligaciones se procederá al reintegro de los incentivos.
- No se considera incumplimiento cuando el contrato se extinga por causas objetivas o despido disciplinario cuando uno u otro sea declarado o reconocido como procedente, dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total o absoluta o gran invalidez del trabajador o por la expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato.

Por último, cabe destacar que están excluidas de las bonificaciones previstas en el programa general de fomento de empleo las contrataciones realizadas en los siguientes supuestos:

- a) Relaciones laborales de carácter especial, excepto la relación laboral de trabajadores con discapacidad en centros especiales de empleo.
- b) Contrataciones que afecten al cónyuge, ascendientes, descendientes y demás parientes, por consanguinidad (se incluye línea recta y colateral) o afinidad, hasta el segundo grado inclusive, del empresario o de quienes tengan el control empresarial, ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración de las entidades o de las empresas que revistan la forma jurídica de sociedad, así como las que se produzcan con estos últimos.
- c) Contrataciones realizadas con trabajadores que en los 24 meses anteriores a la fecha de la contratación hubiesen prestado servicios en la misma empresa, grupo de empresas o entidad mediante un contrato por tiempo indefinido, o en los últimos 6 meses mediante un contrato de duración determinada o temporal o mediante un contrato formativo, de relevo o de sustitución por jubilación.

- d) Contrataciones de trabajadores que hayan finalizado su relación laboral de carácter indefinido en otra empresa en un plazo de 3 meses previos a la formalización del contrato. Esta exclusión no se aplica cuando la finalización del contrato sea por despido reconocido o declarado improcedente, o por despido colectivo.
- e) Empresas que en los 6 meses anteriores a la celebración del contrato hubieran adoptado decisiones extintivas, declaradas o reconocidas, como improcedentes de contratos de trabajo.

### **OTROS ASPECTOS A TENER EN CUENTA**

Únicamente podrán obtener reducciones o bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social las empresas que se encuentran al corriente en el pago de las mismas en la fecha de su concesión.

La falta de ingreso en plazo reglamentario de las cuotas de la Seguridad Social y conceptos de recaudación conjunta, devengadas con posterioridad a la obtención de tales beneficios, aunque se presenten los documentos de cotización en dicho plazo, dará lugar a la pérdida automática y definitiva de los mismos respecto de las cuotas correspondientes a períodos no ingresados en dicho plazo.

Aquellas empresas que, de acuerdo con la normativa de aplicación, no se hayan incorporado de forma efectiva al Sistema RED, de remisión electrónica de datos, no podrán adquirir los beneficios en la cotización o serán suspendidos los mismos desde dicha fecha hasta aquella en que se proceda a su incorporación al citado Sistema.

## **3. NOTIFICACIÓN DE IMPOSICIÓN DE SANCIONES POR INFRACCIONES EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL.**

Mediante la Resolución de 3 de enero de 2018, publicada en el BOE de 18 de enero, de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social se determina que a partir del día siguiente al de su publicación, las siguientes resoluciones en materia de Seguridad Social deberán ser notificadas electrónicamente:

- a) Las resoluciones sobre 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 levantadas por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- b) Las resoluciones sobre imposición de sanciones por infracciones en materia de Seguridad Social que afecten al ámbito de competencia de la Tesorería General de la Seguridad Social.
- c) Las resoluciones de las impugnaciones administrativas formuladas frente a los actos dictados por la Tesorería General de la Seguridad Social en las materias de su competencia, salvo en materia de recursos humanos.

## **4. ÚLTIMOS CRITERIOS ADMINISTRATIVOS Y JUDICIALES SOBRE PENSIONES.**

### **CONCENTRACIÓN DE JORNADA DE TRABAJO DEL JUBILADO PARCIAL EN UN ÚNICO PERÍODO PLURIANUAL.**

A la vista de la doctrina sentada por el Tribunal Supremo (TS) queda determinada que tal actuación es "correcta", procede reconocer la pensión de jubilación parcial, aunque en el contrato de trabajo a tiempo parcial del interesado que se jubila parcialmente figure la concentración plurianual de la jornada.

Del mismo modo, no procede extinguir el derecho a la pensión de jubilación parcial, por el hecho de que, una vez causada la pensión de jubilación parcial, el trabajador concentre en un único periodo ininterrumpido la totalidad de las horas de trabajo que deba realizar hasta la fecha de su jubilación plena.

### **JUBILACIÓN INVOLUNTARIA.**

Acreditación a efectos de acceder a la jubilación anticipada por causa no imputable al trabajador, del percibo de la indemnización derivada de la extinción del contrato de trabajo por las causas 1ª (despido colectivo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción) y 2ª (despido objetivo por esas mismas causas) del artículo 207.1.d) TRLGSS cuando el importe de dicha indemnización se corresponde con el valor de un bien propiedad de la empresa que esta transmite al trabajador mediante dación en pago.

Se considera válida la dación en pago de bienes inmuebles como medio de hacer efectiva la indemnización por despido a la que se refiere el citado artículo 207.1.d), siempre que se haya acordado por escrito entre el empresario y trabajador y el valor de tales bienes se haya acreditado por medios objetivos (valor catastral determinado por el ayuntamiento correspondiente, valor fiscal calculado por la correspondiente comunidad autónoma o tasación efectuada por cualquier sociedad o servicio de tasación homologado), siendo la escritura pública que recoja la transmisión y la posterior inscripción en el Registro de la Propiedad documentación acreditativa equivalente a la transferencia bancaria en los términos establecidos en el citado artículo.

### **ACREDITACIÓN DEL PERCIBO DE LA INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO.**

La aplicación de un criterio flexible permite considerar cumplido el requisito de tener acreditado el cobro de la indemnización previsto en el art. 207.1.d) TRLGSS cuando la cantidad percibida por el interesado a la fecha de la solicitud de la pensión de jubilación sea al menos igual al importe de la indemnización establecida en el artículo 53.1.b) ET, ya que se trata de la cuantía mínima a cuyo pago viene obligado el empresario.

Sin que deba tenerse en cuenta a esos efectos el resto de la indemnización acordada en virtud de pacto individual o colectivo que supere el mencionado importe legal y que aún pueda estar pendiente de pago.

## 5. CONVENIOS COLECTIVOS.

### CONVENIOS COLECTIVOS INTERPROVINCIALES PUBLICADOS ENTRE EL 16 DE DICIEMBRE EL 15 DE ENERO DE 2018.

Ámbito funcional	Tipo	Boletín
Empresas de publicidad.	AC BOE	16/12/2017
Harinas panificables y sémolas.	CC BOE	21/12/2017
Notarios y personal empleado.	AC BOE	29/12/2017
Industrias de granjas avícolas y otros animales.	CC BOE	1/01/2018
Notarios y personal empleado.	RS BOE	3/01/2018
Derivados del cemento.	CC BOE	5/01/2018
Construcción.	AC BOE	9/01/2018
Empresas de enseñanza privada sostenida total o parcialmente con fondos públicos	AC BOE	9/01/2018
Industrias del frío industrial.	RS BOE	10/01/2018
Puertos del estado y autoridades portuarias.	PR BOE	10/01/2018

### CONVENIOS COLECTIVOS DE ÁMBITO PROVINCIAL Y AUTONÓMICO PUBLICADOS ENTRE EL 16 DE DICIEMBRE EL 15 DE ENERO DE 2018.

Territorio	Ámbito funcional	Tipo	Boletín
A Coruña	Industrias de carpintería y ebanistería.	CC BOP	19/12/2017
	Construcción y obras públicas.	CA BOP	29/12/2017
	Industrias de rematantes y aserraderos de madera.	CA BOP	9/01/2018
Álava	Construcción y obras públicas.	CA BOTHA	22/12/2017
Albacete	Obradores de confitería, pastelería y masas fritas.	CC BOP	22/12/2017
	Industrias de ebanistería, carpintería y afines.	CA BOP	8/01/2018
Alicante	Relleno y aderezo de aceitunas.	CC BOP	9/01/2018
Ávila	Construcción y obras públicas.	CA BOP	20/12/2017
	Transportes de mercancías por carretera.	CC BOP	3/01/2018
Burgos	Industrias de rematantes, aserradores, almacenistas de madera, fabricación de embalajes y otras.	CA BOP	27/12/2017
	Construcción y obras públicas.	RS BOP	3/01/2018
	Fabricantes de muebles, ebanistas, carpinteros, carroceros, carreteros, persianas y aglomerados.	CA BOP	5/01/2018
	Industria siderometalúrgica.	CA BOP	5/01/2018
Cáceres	Construcción y obras públicas.	RS DOE	22/12/2017
Cantabria	Madera (remanentes, aserradores, almacenistas, etc.).	CC BOCA	4/01/2018
	Construcción y obras públicas.	CC BOCA	15/01/2018
	Fabricación de derivados del cemento.	CA BOCA	15/01/2018
Cataluña	Centros especiales de trabajadores discapacitados físicos y/o sensoriales.	PR DOGC	9/01/2018
	Laboratorios de prótesis dental.	CC DOGC	9/01/2018
	Industria metalográfica.	CC DOGC	12/01/2018

Ciudad Real	Atención sociosanitaria a domicilio.	CC	BOP	21/12/2017
	Construcción y obras públicas.	CA	BOP	10/01/2018
Comunitat Valenciana	Recolección de cítricos.	SE	DOGV	27/12/2017
Córdoba	Industrias del aceite y sus derivados.	CC	BOP	28/12/2017
Cuenca	Construcción y obras públicas.	RS	BOP	29/12/2017
Extremadura	Industrias vinícolas, alcoholeras y sus derivados.	PR	BOP	27/12/2017
Galicia	Transporte de viajeros por carretera.	AC	DOGA	27/12/2017
Gipuzkoa	Intervención social.	AC	BOP	5/01/2018
	Transporte de viajeros por carretera.	PR	BOP	8/01/2018
Granada	Limpieza de edificios y locales de instituciones sanitarias.	CC	BOP	22/11/2017
Guadalajara	Construcción y obras públicas.	CA	BOP	9/01/2018
Huesca	Construcción y obras públicas.	CC	BOP	11/01/2018
Illes Balears	Madera y mueble.	CA	BOIB	28/12/2017
	Industrias de panadería y pastelería.	CC	BOIB	13/01/2018
Jaén	Construcción y obras públicas.	CA	BOP	3/01/2018
	Industrias de derivados del cemento.	RS	BOP	4/01/2018
	Industrias de la madera y el corcho.	CA	BOP	4/01/2018
La Rioja	Alfarería.	CC	BOR	22/12/2017
Lugo	Comercio de materiales de construcción y saneamiento.	CA	BOP	5/01/2018
	Edificación y obras públicas.	CA	BOP	5/01/2018
	Materiales y prefabricados de la construcción.	CA	BOP	5/01/2018
Madrid	Construcción y obras públicas.	AC	BOCM	18/12/2017
	Industrias del sector de la construcción y obras públicas. Revisión salarial y calendario laboral.	RS	BOCM	22/12/2017
Málaga	Automoción.	CE	BOP	28/12/2017
Navarra	Comercio de alimentación.	CC	BON	12/01/2018
	Comercio del metal.	CE	BON	12/01/2018
Ourense	Panaderías.	RS	BOP	13/01/2018
Palencia	Industrias siderometalúrgicas.	CA	BOP	29/12/2017
	Industrias siderometalúrgicas.	CC	BOP	2/01/2018
	Industria de la madera.	CA	BOP	3/01/2018
	Pastelería, confitería, bollería y repostería.	AC	BOP	5/01/2018
	Transportes de mercancías por carretera.	CC	BOP	10/01/2018
Pontevedra	Industria siderometalúrgica.	AC	BOP	12/01/2018
	Rematantes y aserraderos de madera.	CC	BOP	19/12/2017
Salamanca	Mármoles y piedras.	CA	BOP	29/12/2017
	Rematantes y aserraderos de madera.	CA	BOP	29/12/2017
	Actividades de la construcción.	CC	BOP	21/12/2017
Santa Cruz Tenerife	Actividades de siderometalurgia.	CC	BOP	5/01/2018
	Construcción.	CA	BOP	20/12/2017
Tenerife	Siderometalurgia e instalaciones eléctricas.	CC	BOP	27/12/2017
	Siderometalurgia e instalaciones eléctricas.	CE	BOP	5/01/2018
	Siderometalurgia e instalaciones eléctricas.	AC	BOP	8/01/2018
Segovia	Limpieza de edificios y locales.	CC	BOP	25/12/2017
	Industrias de la madera (ebanisterías, carpinterías, tapicerías, envases, carrocerías, carreterías, rematantes y aserradores).	CC	BOP	27/12/2017



Soria	Industrias siderometalúrgicas.	CA	BOP	18/12/2017
Teruel	Industria siderometalúrgica.	CC	BOP	26/12/2017
Valencia	Canteros, marmolistas y granitos naturales.	CA	BOP	29/12/2017
	Industrias transformadoras de materias plásticas.	CC	BOP	29/12/2017
	Transporte de viajeros por carretera.	CC	BOP	29/12/2017
Valladolid	Construcción y obras públicas.	RS	BOP	20/12/2017
	Industrias de la madera.	CA	BOP	20/12/2017
Zamora	Limpieza de edificios y locales.	CC	BOP	8/01/2018
	Construcción, obras públicas y derivados.	RS	BOP	10/01/2018
	Pompas fúnebres y empresas funerarias.	CC	BOP	12/01/2018
Zaragoza	Almacenistas de madera, importadores de madera, chapas y tableros.	CA	BOP	19/12/2017
	Industrias de la madera.	CA	BOP	19/12/2017
	Construcción y obras públicas.	CC	BOP	21/12/2017

**AC: Acuerdo**

**CA: Calendario laboral**

**CC: Convenio Colectivo**

**CE: Corrección errores**

**DE: Denuncia**

**ED: Edicto**

**EX: Extensión**

**IM: Impugnación**

**LA: Laudo**

**NU: Nulidad**

**PA: Pacto**

**PR: Prórroga**

**RE: Resolución**

**RS: Revisión salarial**

**SE: Sentencia**