

SUMARIO

- 1. PROCEDIMIENTO DE VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO.**
- 2. DESPIDO: PRUEBA OBTENIDA A TRAVÉS DE UNA CÁMARA DE SEGURIDAD.**
- 3. TELETRABAJO INTERNACIONAL Y SEGURIDAD SOCIAL.**
- 4. EL TRIBUNAL SUPREMO DESCARTA LA NULIDAD AUTOMÁTICA DE LOS DESPIDOS DURANTE LA PANDEMIA DEL COVID-19.**
- 5. ACUMULACIÓN DE PERIODOS DE PRESTACIÓN POR NACIMIENTO Y CUIDADO DEL MENOR.**
- 6. PENSIÓN DE JUBILACIÓN PARCIAL: CÓMPUTO DEL TIEMPO DE PRESTACIÓN DEL SERVICIO SOCIAL FEMENINO.**
- 7. CONVENIOS COLECTIVOS.**

1. PROCEDIMIENTO DE VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO.

Con fecha 3 de noviembre de 2022 se ha publicado la Orden PCM/1047/2022, de 1 de noviembre, por la que se aprueba y publica el procedimiento de valoración de los puestos de trabajo previsto en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

En el mencionado Decreto, para garantizar el principio de transparencia retributiva, se estableció la obligación de adoptar un procedimiento de valoración de puestos de trabajo. Con el fin de facilitar el cumplimiento de la obligación, el Ministerio de Trabajo y Economía Social, junto con el Instituto de las Mujeres (adscrito al Ministerio de Igualdad) e interlocutores privados, han participado en el desarrollo de una herramienta informática que implementará el procedimiento de valoración de puestos de trabajo, tal y como se hizo con la herramienta de igualdad retributiva (IR!).

Esta herramienta será publicada en las páginas web del Ministerio de Trabajo y de Economía Social y del Instituto de las Mujeres y, además, se publicará una Guía de uso de la herramienta.

La Orden también dispone que el Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Ministerio de Igualdad, a través del Instituto de las Mujeres y organizaciones sindicales y empresariales más representativas, realizarán el seguimiento de la implementación de la herramienta de valoración de los puestos de trabajo, así como de la herramienta de igualdad retributiva (IR!).

La implementación del procedimiento por parte de las empresas será de carácter voluntario y se efectuará a través de la herramienta elaborada con el fin de evaluar la contribución de cada puesto de trabajo al conjunto de la organización. Sin embargo, cabe decir que, si la valoración de los puestos de trabajo se lleva a cabo con la mencionada herramienta, se entenderá que reúne todos los requisitos formales exigidos.

2. DESPIDO: PRUEBA OBTENIDA A TRAVÉS DE UNA CÁMARA DE SEGURIDAD.

El Tribunal Constitucional (TC), a través de Sentencia 119/2022 de 29 de septiembre de 2022, ha estimado el recurso de amparo interpuesto por una empresa que entendía vulnerado el derecho a su tutela judicial efectiva, a un proceso con todas las garantías y a la utilización de los medios de prueba pertinentes.

En el caso enjuiciado, una empresa despidió a un trabajador con motivo de la apropiación del dinero de una venta de productos realizada por el mismo, sin la emisión de factura correspondiente. Dicha apropiación, es detectada por su responsable a través de las grabaciones de la cámara de videovigilancia del mostrador que, de forma fortuita, había visionado con motivo de identificar a quién podía pertenecer una bolsa que contenía un producto comercializado por la compañía que había visto el día anterior y que había desaparecido.

Las cámaras de videovigilancia eran visibles en el centro de trabajo, existía un cartel de ZONA VIDEOVIGILADA y no se había informado expresamente a los trabajadores que pudiesen ser utilizadas para fines disciplinarios.

Previamente, el Juzgado Social nº1 de Vitoria-Gasteiz, desestimó la demanda del trabajador y consideró legales las imágenes de las cámaras de videovigilancia en la que se basaba el despido, declarándolo procedente. El trabajador interpone recurso de suplicación ante el TSJ de País Vasco que es estimado, declarándose el despido como improcedente. La empresa eleva recurso de Casación ante el Tribunal Supremo que es desestimado por falta de contradicción.

El TC entiende que no se produce vulneración sobre el derecho a la protección de los datos personales del trabajador: El hecho de que las cámaras hubieran sido utilizadas para la misma finalidad en el año 2014 no puede ser valorado en perjuicio de la empresa, como hace la sala de lo social del TSJ del País Vasco. Para la sala, la infracción del deber específico de información implica una vulneración del derecho a la intimidad del trabajador. Frente a este planteamiento, conviene precisar, en primer lugar, que el incumplimiento del deber de información afectaría, en esencia, al derecho a la protección de datos de carácter personal, no a la intimidad. Pero, sobre todo, lo que pone de manifiesto ese hecho es que el trabajador, con una antigüedad en la empresa desde el año 2007, conocía y era consciente de la existencia de las cámaras y de su eventual utilización para fines laborales disciplinarios.

Con ello, no se quiere excluir la responsabilidad de la empresa en el incumplimiento de su deber de información, pero de ese dato no se puede deducir la invalidez de la utilización de esas imágenes en los casos de conducta ilícita flagrante, porque la mayor o menor flagrancia de la conducta no depende de la existencia o no de un hecho acreditado con anterioridad a través de esa misma medida.

Desde la perspectiva del derecho a la intimidad personal, el canon de control de constitucionalidad de la medida de colocación de cámaras y la consiguiente grabación y utilización de las imágenes captadas en el ámbito disciplinario laboral exige un juicio de proporcionalidad entre los distintos derechos e intereses en presencia que, partiendo de la finalidad legítima de la medida, permita valorar su idoneidad, necesidad y proporcionalidad.

El TC entiende que no se vulnera el derecho a la intimidad del trabajador:

- 1) La medida estaba justificada, porque concurrían sospechas indiciarias suficientes de una conducta irregular del trabajador que debía ser verificada.
- 2) La medida puede considerarse como idónea para la finalidad pretendida, que no era otra que la constatación de la eventual ilicitud de la conducta, lo que fue confirmado precisamente mediante el visionado de las imágenes.
- 3) La medida era necesaria, ya que no parece que pudiera adoptarse ninguna otra menos invasiva e igualmente eficaz para acreditar la infracción laboral. Cualquier otra medida habría advertido al trabajador, haciendo entonces inútil la actuación de la empresa.
- 4) Finalmente, la medida puede considerarse como proporcionada ya que las cámaras no estaban instaladas en lugares de descanso, ocio o de carácter reservado, en los que existiera una expectativa razonable de privacidad, sino que estaban instaladas en zonas de trabajo abiertas a la atención al público. Las cámaras no estaban instaladas de forma subrepticia, sino que estaban ubicadas en lugares visibles, tanto para los trabajadores del establecimiento como para el público en general. Además, no fueron utilizadas con carácter generalizado o indefinido, o para realizar una investigación de carácter prospectivo, sino para verificar la posible existencia de una conducta irregular detectada el día anterior.

3. TELETRABAJO INTERNACIONAL Y SEGURIDAD SOCIAL.

El pasado mes de julio la Comisión Administrativa para la Coordinación de los Sistemas de Seguridad Social de la Comisión Europea, publicó a través de una nota orientativa las pautas de interpretación sobre el teletrabajo y el sistema de Seguridad Social aplicable en los casos en los que se preste servicio en remoto en el marco de la Unión Europea.

Esta nota, redactada en inglés, carece de fuerza vinculante y ofrece un período de adaptación hasta el próximo mes de enero para que las Administraciones de la Seguridad Social de los Estados Miembros apliquen los reglamentos sobre coordinación de Seguridad Social nº 883/2004 y nº 987/2009 con el régimen de teletrabajo internacional.

El teletrabajo internacional carece, en la actualidad, de una definición y regulación específicas en nuestro ordenamiento jurídico, existiendo múltiples incógnitas a su alrededor.

Resulta novedosa la definición que introduce la nota orientativa sobre el teletrabajo internacional, ya que ningún cuerpo normativo nacional o internacional lo había descrito hasta ahora. En esencia, la Comisión Europea considera bajo este concepto el trabajo que cumple con las siguientes características:

- 1) Se desarrolla fuera de las instalaciones del empresario o del lugar de trabajo donde la actividad profesional se realiza normalmente.
- 2) En un Estado miembro que difiera de aquel en el que se encuentran las instalaciones del empresario o el lugar de trabajo.
- 3) Usando tecnología para mantener la conexión con la empresa o el entorno de trabajo, así como con sus clientes, con el fin de desarrollar las tareas asignadas por el empresario o los clientes, en caso de trabajadores por cuenta propia.

Para completar dicha definición, la Comisión ha fijado otras fronteras terminológicas, a saber: que dicho concepto únicamente cubra la realización de las mismas actividades que el trabajador venía realizando y que el teletrabajo sea fruto de un acuerdo entre empresa y trabajador, de conformidad con la legislación nacional aplicable.

Por otro lado, la nota, partiendo del principio de *lex loci laboris* (regla general por la que la ley de Seguridad Social es la del lugar donde se produce la prestación de servicios), encuadra las excepciones que a dicho principio se pueden llegar a aplicar en el marco del teletrabajo internacional. De este modo, la nota fija las siguientes pautas:

- La excepción al *lex loci laboris* que permite el artículo 12 del Reglamento 883/2004, para el mantenimiento de la aplicación de la legislación de Seguridad Social del país de origen en el país de destino en caso de desplazamiento temporal, podrá ser interpretada para dar cobertura a los supuestos de teletrabajo internacional temporales. En relación con este supuesto, se haría necesario que el teletrabajo no forme parte del esquema habitual de prestación de servicios, debiendo ser este temporal. La Comisión toma como ejemplos aquellos casos en los que el trabajador teletrabaje temporalmente desde otro Estado miembro para facilitar el cuidado de familiares o para focalizarse en un proyecto específico.
- También se abordan en la nota los casos en los que el teletrabajo internacional se lleve a cabo en más de un Estado miembro, esto es, siendo parte de un patrón habitual y permanente de la prestación de servicios, en virtud de un acuerdo de teletrabajo previo. Son los casos comúnmente conocidos como trabajos *multipaís* en los que un trabajador podría prestar servicios varios días por semana o mes en otro Estado miembro.
Para este supuesto, la Comisión arroja luz sobre la determinación de la legislación de Seguridad Social aplicable, señalando que podrá seguir siendo la del Estado de residencia, si la parte sustancial de la actividad es desarrollada desde este último. Se sigue partiendo del criterio del 25% -del peso de la actividad- como regla referencial para evaluar la sustancialidad de tales servicios. Este criterio habrá de analizarse con cierta flexibilidad y de acuerdo con el examen de la situación concreta de cada caso.
- Para el resto de los casos, la nota recuerda la posibilidad que recoge el artículo 16 del Reglamento 883/2004 de que los Estados miembros adopten acuerdos concretos para la aplicación de excepciones a la regla general de la *lex loci laboris*, lo que podría dar soluciones a una situación jurídica tan particular como es la prestación de servicios en un esquema de teletrabajo internacional.

Estos acuerdos específicos pueden ser alcanzados entre dos o más Estados miembros, para casos particulares o grupos de personas. No obstante, lo anterior no deja de ser una recomendación, pues su adopción es competencia nacional de los Estados miembros.

Esta nota tiene carácter orientativo si bien nos puede servir como guía en el laberinto del teletrabajo internacional, teniendo que esperar al encaje que pueda llegar a hacerse, desde el ámbito legislativo y judicial, de nuestra Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia con estos criterios orientadores.

4. EL TRIBUNAL SUPREMO DESCARTA LA NULIDAD AUTOMÁTICA DE LOS DESPIDOS DURANTE LA PANDEMIA DEL COVID-19.

La Sala de lo Social del Tribunal Supremo (TS), en sentencia de 19 de octubre 2022, ha analizado las consecuencias, de cara a la calificación del despido, y en relación con las causas de crisis empresarial derivadas de la pandemia, de la expresión “no se podrán entender como justificativas de la extinción del contrato de trabajo ni del despido”, contenida en el artículo 2º del RDL 9/2020.

Para el Alto Tribunal, la cuestión a debatir se plantea porque el Real Decreto-Ley 9/2020, apostando por el ERTE como solución a los problemas empresariales asociados a la pandemia, dispuso que la fuerza mayor y las causas económicas, técnicas, organizativas y de producción en las que se amparan las medidas de suspensión de contratos y reducción de jornada no se podrán entender como justificativas de la extinción del contrato de trabajo ni del despido. Se trata de la frecuentemente identificada como “prohibición de despedir”.

La sentencia concluye que el despido desconociendo lo previsto en tal norma no debe calificarse como nulo, salvo que exista algún dato específico que así lo justifique (vulneración de un derecho fundamental, elusión de las normas procedimentales sobre despido colectivo, concurrencia de una circunstancia subjetiva generadora de especial tutela).

Se argumenta a tal efecto lo siguiente:

1. Ni la referida norma contiene una verdadera prohibición, ni las consecuencias de que haya un despido fraudulento comportan su nulidad, salvo que exista previsión normativa expresa.
2. La calificación del despido como nulo se descarta porque las previsiones sobre el tema ignoran el supuesto de fraude (salvo en despidos “por goteo” que eluden el procedimiento de la extinción colectiva).
3. Cuando se produzca una extinción del contrato de trabajo acordada por la empresa que carezca de causa válida hay que calificarla con arreglo a la legislación laboral vigente, tanto por la especialidad de este sector del ordenamiento cuanto por la propia remisión del artículo 6.3 del Código Civil (calificando como nulos los actos contrarios a normas imperativas y prohibitivas “salvo que en ellas se establezca un efecto distinto para el caso de contravención”).

5. ACUMULACIÓN DE PERIODOS DE PRESTACIÓN POR NACIMIENTO Y CUIDADO DEL MENOR.

La Sala de lo Social del TSJ Cataluña, en sentencia del pasado 17 de octubre 2022, ha resuelto que, en el caso de las familias monoparentales las progenitoras (y, en su caso, los progenitores) tienen derecho a la acumulación del periodo de suspensión contractual -y de la correspondiente prestación- a la que acceden los progenitores de las familias biparentales.

El Tribunal Superior de Justicia de Catalunya se ha alineado con la tesis esgrimida por el TSJ del País Vasco, si bien introduciendo matices respecto de la duración de la extensión ya que considera que esta equiparación no puede ser plena, debiéndose excluir el período de disfrute obligatorio.

En concreto, respecto de esta matización, afirma *"las primeras seis semanas –que, recordamos, tienen que ser disfrutadas por ambos progenitores en forma continuada y a jornada completa- tienen una finalidad esencial de proteger la salud de la madre que ha dado a luz. A lo que debe añadirse que, si bien también es cierto que el otro progenitor también tiene derecho en este periodo no es posible aquí la "duplicación" de tiempo, dado que el goce tiene que ser conjunto"*.

A criterio del TSJ, permitir a quien ha sido padre o madre en solitario prolongar la duración del permiso por nacimiento es una medida *"con un impacto positivo en el desarrollo del bebé"* y que, por lo tanto, resulta adecuada para *"privilegiar el interés superior del menor"*.

Añade la sentencia que la actual normativa, que no contempla este supuesto de extensión ni hace distinción entre familias constituidas por uno o dos progenitores, impone *"un trato diferenciado entre familias biparentales y monoparentales sin causa justificativa"* con la consecuencia de generar una situación *"peyorativa para las familias monoparentales"*.

6. PENSIÓN DE JUBILACIÓN PARCIAL: CÓMPUTO DEL TIEMPO DE PRESTACIÓN DEL SERVICIO SOCIAL FEMENINO.

La Ley 24/2022, de 25 de noviembre, con vigencia desde el día 26 de noviembre, otorga al tiempo de prestación del servicio social femenino los mismos efectos en el acceso a la jubilación parcial que en el acceso a la jubilación anticipada, que ya quedaba recogido en la Ley 21/2021.

La Sala de lo Social del Tribunal Supremo, en STS 338/2020, de 6 de febrero, dictada en recurso de casación para unificación de doctrina, ya reconoció el cómputo de los días de prestación del servicio social de la mujer a efectos de completar el período mínimo de cotización para acceder a la pensión de jubilación anticipada.

Entre 1937 y 1978, muchas mujeres se vieron obligadas a realizar el servicio social y con esta equiparación, se pretende acabar con la brecha de género en materia de pensiones y avanzar en la igualdad de trato entre hombres y mujeres.

A partir de la entrada en vigor de esta ley se va a computar, con el límite de un año, el tiempo del servicio social femenino a efectos de acreditar el período de cotización requerido para el acceso a la jubilación parcial.

Para acceder a este nuevo derecho, no será necesario presentar el certificado que acreditaba haber hecho el servicio social obligatorio, existe un registro en la Seguridad Social, accesible vía web, en el que se podrá consultar.

7. CONVENIOS COLECTIVOS

CONVENIOS COLECTIVOS INTERPROVINCIALES PUBLICADOS ENTRE EL 16 DE OCTUBRE Y EL 15 DE NOVIEMBRE DE 2022.

Ámbito funcional	Tipo	Boletín
Servicios de Asistencia en Tierra en Aeropuertos.	CC	BOE 17/10/2022
Acción e Intervención Social.	CC	BOE 28/10/2022
Taurino.	AC	BOE 31/10/2022
Servicios de Atención a las Personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal.	SE	BOE 14/11/2022

CONVENIOS COLECTIVOS DE ÁMBITO PROVINCIAL Y AUTONÓMICO PUBLICADOS ENTRE EL 16 DE OCTUBRE Y EL 15 DE NOVIEMBRE DE 2022.

Territorio	Ámbito funcional	Tipo	Boletín
A Coruña	Comercio de Alimentación.	CC	BOP 31/10/2022
	Industria Siderometalúrgica.	CC	BOP 31/10/2022
	Carpintería y Ebanistería.	CC	BOP 14/11/2022
Albacete	Construcción y Obras Públicas.	CA	BOP 11/11/2022
Alicante	Empleados de Fincas Urbanas.	RS	BOP 31/10/2022
Almería	Limpieza de edificios y locales.	AC	BOP 9/11/2022
Aragón	Establecimientos Sanitarios de Hospitalización y Asistencia Privada.	CC	BOP 17/10/2022
Asturias	Comercio de Equipos, Recambios, Componentes y Accesorios del Automóvil.	CC	BOPA 17/10/2022
	Empresas de Enseñanza Privada Sostenidas Total o Parcialmente con Fondos Públicos.	AC	BOPA 28/10/2022
	Construcción y Obras Públicas.	RS	BOPA 7/11/2022
Ávila	Construcción y Obras Públicas.	RS	BOP 17/10/2022
	Limpieza de Edificios y Locales.	CC	BOP 3/11/2022
Badajoz	Comercio Textil.	CC	DOE 27/10/2022
	Panaderías.	SE	DOE 3/11/2022
	Panaderías.	CE	DOE 9/11/2022
	Hostelería.	CC	DOE 11/11/2022
	Construcción y Obras Públicas.	RS	DOE 14/11/2022

Baleares	Centros especiales de ocupación y centros de atención especializada.	AC	BOIB	18/10/2022
	Alquiler de Vehículos sin Conductor.	AC	BOIB	27/10/2022
	Establecimientos Sanitarios, Hospitalización, Consulta y Asistencia.	AC	BOIB	27/10/2022
	Transporte Regular de Viajeros por Carretera.	AC	BOIB	27/10/2022
	Centros especiales de ocupación y centros de atención especializada.	CE	BOIB	10/11/2022
	Limpieza de Edificios y Locales.	CE	BOIB	10/11/2022
Burgos	Industria Elaboradora, Almacenistas y Distribuidores de Vinos, Cervezas, Licores y Otras Bebidas Espirituosas.	CC	BOP	28/10/2022
Cáceres	Comercio en General.	SE	DOE	26/10/2022
	Construcción y Obras Públicas.	RS	DOE	14/11/2022
Cádiz	Transporte de Mercancías por Carretera, Agencias de Transporte, Despachos, Almacenistas y Operadores Logísticos.	CE	BOP	14/11/2022
	Agencias Distribuidoras de Butano.	CC	BOP	15/11/2022
Cantabria	Hostelería.	CC	BOCA	24/10/2022
	Comercio Textil.	CC	BOCA	4/11/2022
	Construcción y Obras Públicas.	RS	BOCA	4/11/2022
	Comercio Textil.	CE	BOCA	9/11/2022
	Construcción y Obras Públicas.	RS	BOCA	9/11/2022
	Comercio de Metal.	CC	BOCA	11/11/2022
Castellón	Supermercados y Autoservicios.	RS	BOP	10/11/2022
Castilla La Mancha	Personal Laboral Docente e Investigador de la Universidad de Castilla-La Mancha.	AC	DOCM	27/10/2022
Cataluña	Empleados de Fincas Urbanas.	AC	DOGC	14/11/2022
Ciudad Real	Construcción y Obras Públicas.	RS	BOP	15/11/2022
Comunitat Valenciana	Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad.	RS	DOGV	25/10/2022
Granada	Industrias Siderometalúrgicas.	CA	BOP	8/11/2022
Jaén	Hostelería.	RS	BOP	8/11/2022
	Industria del Aceite y sus Derivados.	RS	BOP	14/11/2022
Huelva	Comercio de Alimentación.	AC	BOP	2/11/2022
	Suministros Industriales.	CC	BOP	2/11/2022
Huesca	Construcción y Obras Públicas.	CE	BOP	28/10/2022
	Derivados del cemento.	CA	BOP	28/10/2022
	Industrias de la Construcción y Obras Públicas.	CA	BOP	28/10/2022
Las Palmas	Empresas Consignatarias de Buques y Contratistas de Operaciones Portuarias en los Puertos de La Luz y Las Palmas.	RS	BOP	21/10/2022
	Oficinas y despachos.	CC	BOP	26/10/2022
Madrid	Construcción y Obras Públicas.	RS	BOCM	22/10/2022
	Servicios de Educación Ambiental.	CC	BOCM	29/10/2022
	Transitarios.	CC	BOCM	8/11/2022
Murcia	Industrias Vinícolas y Alcohólicas.	CC	BORM	27/10/2022
Navarra	Ikastolas.	RS	BON	15/11/2022
Palencia	Derivados del Cemento.	CA	BOP	19/10/2022
	Construcción y Obras Públicas.	RS	BOP	28/10/2022
	Construcción y Obras Públicas.	CA	BOP	31/10/2022

	Limpieza de Edificios y Locales.	CC	BOP	9/11/2022
Pontevedra	Comercio Vario.	CC	BOP	14/11/2022
Sevilla	Confitería, Pastelería, Bollería, Repostería, Churrería, Fábrica de Chocolate y Turrones.	CC	BOP	29/10/2022
	Fabricación y Venta de Mantecados, Polvorones, Roscos y Alfajores y Demás Productos que se Elaboran en Estepa.	RS	BOP	29/10/2022
Soria	Construcción y Obras Públicas.	RS	BOP	26/10/2022
Teruel	Construcción.	CA	BOP	7/11/2022
	Madera.	CA	BOP	7/11/2022
Toledo	Construcción y Obras Públicas.	RS	BOP	31/10/2022
Valencia	Construcción y Obras Públicas.	RS	BOP	28/10/2022
	Supermercados y Autoservicios.	RS	BOP	28/10/2022
Valladolid	Industria y el Comercio de la Vid.	CC	BOP	19/10/2022
	Construcción y Obras Públicas.	RS	BOP	7/11/2022
Zamora	Industrias de Tintorerías y Limpieza de Ropa, Lavanderías y Planchado de Ropa.	CC	BOP	21/10/2022
	Ciclo Integral del Agua.	CC	BOP	11/11/2022
	Construcción, Obras Públicas y Derivados del Cemento.	RS	BOP	11/11/2022
Zaragoza	Construcción y Obras Públicas.	RS	BOP	26/10/2022

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** **RS: Revisión salarial** **SE: Sentencia**