



LA INSPECCION DE TRABAJO ACTUARÁ CONTRA POSIBLES ABUSOS EN EL PERIODO DE PRUEBA

Según nota de prensa publicada por el Ministerio de Trabajo, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (en adelante, ITSS) pondrá en marcha una campaña para comprobar posibles incumplimientos en relación con el periodo de prueba de los contratos de trabajo. La ITSS verificará especialmente los contratos de trabajo, ya sea a tiempo parcial o jornada completa, que se extinguen por no superar el periodo de prueba a pesar de haber excedido su duración máxima, así como los despidos de personas trabajadoras que no superan el periodo de prueba a pesar de haber sido contratada previamente para realizar las mismas funciones.

De acuerdo con el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores, el régimen normativo del periodo de prueba establece:

- Una duración máxima de seis meses para técnicos titulados (2 meses en caso contrario)
- En las empresas con menos de 25 trabajadores será tres meses a excepción de los técnicos titulados
- En los contratos temporales de 6 meses o menos, no puede exceder un mes.
- Si la persona trabajadora ya desempeñó las mismas funciones con anterioridad no se someterá a un nuevo periodo de prueba

UNIFORME DEL PERSONAL DE VIGILANCIA Y SEGURIDAD

El Tribunal Supremo en la sentencia dictada el 12 de marzo de 2024 avala exigir corbata al personal de seguridad de centros comerciales. Dichos vigilantes que estaban adscrito a El Corte Inglés, pedían no llevar corbata en su uniforme de verano, no obstante, el Alto Tribunal considera que la empresa está facultada para adoptar dicha decisión dado que no atenta contra la dignidad de los trabajadores, y además, es adecuada a las condiciones de trabajo. El TS tiene en cuenta además que dicha medida solo afecta a los vigilantes que prestan servicio de cara al público en las dependencias de ese centro comercial que incluso dispone de aire acondicionado. En consecuencia, **incluir la corbata como parte del uniforme de verano de los vigilantes adscritos a El Corte Inglés es una decisión empresarial válida que no vulnera la dignidad.**

COMPETENCIA TERRITORIAL DE LOS JUZGADOS DE LO SOCIAL: LUGAR DE TRABAJO

El Tribunal Superior de Justicia de Cataluña en la sentencia dictada el 1 de diciembre de 2023 entiende que el lugar de prestación de servicios puede ser el lugar donde comienza y finaliza la ruta, aunque medie una gran distancia entre la sede social de la empresa (Elche) y el parking donde el trabajador aparcaba el camión (Sabadell). En la sentencia analizada, el conductor iniciaba y finalizaba su jornada en el garaje propiedad de la empresa sito en Sabadell y, por este motivo, el juzgado competente, si así lo elige el demandante, es el del lugar de prestación de servicios, entendido en este caso como lugar de trabajo, *“...por lo que se ha de rechazar la falta de competencia territorial apreciada en la instancia, máxime cuando el convenio colectivo de aplicación es el del transporte de mercancías por carretera de la provincia de Barcelona”*.

SISTEMA DE TRABAJO A TURNOS Y JORNADA IRREGULAR

Entiende el Tribunal Supremo en su sentencia 14 de marzo de 2024 que **solo en la distribución irregular de la jornada, y no en el sistema de trabajo a turnos, se ha fijado legalmente en el art. 34.2 del Estatuto de los Trabajadores, un preaviso mínimo de 5 días**, sin que, respecto del trabajo a turnos, se haya establecido preaviso mínimo alguno en el art. 36 del ET. Según el Alto Tribunal, *“el preaviso “mínimo” de cinco días en materia de distribución irregular de jornada de trabajo del artículo 34.2 del ET es, en tanto que es una norma de derecho necesario relativo que los convenios colectivos deben necesariamente respetar, por lo que tienen vedado establecer un preaviso inferior a esos cinco días. En cualquier caso, no hay base legal para aplicar el preaviso sobre distribución irregular de la jornada del artículo 34.2 del ET al trabajo a turnos del artículo 36.3 del ET y ello, aunque en los cambios de turno puedan incidir las necesidades de conciliación con la vida personal y familiar”*.

SILENCIO ADMINISTRATIVO EN EL REGISTRO DEL PLAN DE IGUALDAD

El Tribunal Supremo en la sentencia de 11 de abril de 2024 concluye que **si transcurre el plazo de 3 meses desde la solicitud de inscripción del plan de igualdad sin que la administración pública haya emitido ninguna resolución al respecto, debe entenderse producido el silencio administrativo positivo**. En el caso analizado por el alto tribunal, la Administración pública dictó resolución expresa denegatoria pero lo hizo cuando ya había transcurrido el plazo de 3 meses establecido legalmente, por lo tanto, la solicitud de inscripción debió considerarse estimada por silencio administrativo positivo.