



## *eNewsletter Laboral*

Mayo 2017

### **REGISTRO DE JORNADA DIARIA**

La Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 20 de abril de 2017, ratificando su anterior doctrina contenida en la Sentencia de 23.03.2017, considera que **no existe, con carácter general, la obligación de la empresa de crear un registro de la jornada laboral** diaria. Considera el Tribunal Supremo que el artículo 35.5 del ET **no exige la llevanza de un registro de la jornada diaria efectiva** de toda la plantilla, sino únicamente en el caso de trabajadores que realicen de horas extraordinarias, que es el previsto por la norma. También será obligatorio dicho registro cuando así lo establezca una norma legal o reglamentaria, tales como el art. 12.4 en relación a los trabajadores a tiempo parcial y aquellos supuestos en que el RD 1561/1995 de jornadas especiales establece dicha obligación.

### **ADECUACION DE LA ACTUACION INSPECTORA A LA INTERPRETACIÓN DEL TS SOBRE EL ART. 35.5 DEL ET**

La Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social (ITSS) ha emitido la Instrucción nº 1/2017 para adecuar los criterios de comprobación en materia de tiempo de trabajo de conformidad con la nueva doctrina jurisprudencial del Tribunal Supremo (explicada en el anterior artículo).

En esa instrucción la ITSS aclara que, la omisión de la llevanza del registro de jornada, al no ser una obligación, no es constitutiva de una infracción del orden social. No obstante, recuerda que la mera ausencia de registro de la jornada de trabajo no hace claudicar la función de control que tiene encomendada la ITSS, por lo que la doctrina contenida en la sentencia de 20 de abril de 2017 del TS, no afecta a la obligación empresarial de respetar los límites legales y convencionales en materia de tiempo de trabajo y horas extraordinarias.

Por último, concluye que las normas sobre registro de la jornada de trabajadores a tiempo parcial, trabajadores móviles en el transporte por carretera, de la marina mercante o ferroviarios, no quedan afectadas por la doctrina del TS y la ITSS seguirá exigiendo a las empresas la llevanza de los registros y proponiendo las sanciones por los incumplimientos.

### **USO Y CONTROL DE MEDIOS TELEMATICOS. NORMATIVA INTERNA**

La Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 17 de marzo de 2017 analizó el caso de una empresa que había accedido al correo electrónico profesional de una trabajadora –sin su conocimiento ni consentimiento- **para obtener una prueba** (correos entre la trabajadora y su abogado) de que una reducción de jornada solicitada anteriormente no tenía como finalidad el cuidado de hijos sino el forzar un despido. El Alto Tribunal declaró no válida dicha prueba, al considerar que se habían violado derechos fundamentales de la trabajadora (intimidad y secreto de las comunicaciones) y, además, no constaba la existencia de una **“regulación del uso de los medios informáticos de titularidad empresarial por parte del trabajador, así como la facultad empresarial de vigilancia y control del cumplimiento de las obligaciones relativas a la utilización del medio en cuestión, siempre con pleno respeto a los derechos fundamentales”**.

### **PROVOCAR ACCIDENTE LABORAL. DESPIDO IMPROCEDENTE**

La sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria de 2 de diciembre de 2016 aplica la teoría gradualista y considera improcedente el despido efectuado por la empresa a un **trabajador que, por no accionar el freno de mano del *dumper* que conducía provocó el volcado del vehículo ocasionando múltiples contusiones a un compañero de trabajo**.

El trabajador despedido, en el momento del accidente no llevaba puesto el cinturón de seguridad. Dicha sentencia, **justifica la improcedencia del despido por no tratarse de una falta muy grave, calificando los hechos como imprudencia por descuido y desatención, no de carácter temerario (es lo que exige el convenio colectivo aplicable para las faltas muy graves)**.

## **FIRMA DEL CONVENIO BILATERAL ENTRE ESPAÑA Y CHINA EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL**

El 12 de mayo los gobiernos de España y China alcanzaron un acuerdo con el objetivo de evitar la doble cotización a la Seguridad Social de los trabajadores españoles desplazados a China.

Dicho convenio establece que **durante los 6 primeros años en los que trabajadores contratados por empresas españolas sean desplazados a China estarán asegurados por el sistema de Seguridad Social español**, en lo relacionado con las pensiones contributivas del Régimen General así como las cotizaciones y prestación por desempleo, a excepción de las debidas a accidente de trabajo o enfermedad profesional. También quedarán exentos de contribuir en el seguro básico de vejez y en el seguro de desempleo de China.

De la misma forma, **durante un periodo de 6 años, las cotizaciones por los trabajadores chinos desplazados a España se realizarán a la Seguridad Social española por las prestaciones del Régimen General**. Las cuotas por pensiones derivadas de contingencias comunes o accidente laboral y desempleo se efectuarán al organismo chino.

En el acuerdo administrativo se contempla la posibilidad de prorrogar la exención, una vez concluido el plazo de 6 años por acuerdo de ambas administraciones.

Quedamos a su disposición para cualquier comentario o aclaración sobre la información contenida en este documento